

## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT ISS Indonesia Bintaro

Agam Aulia, Aris Ariyanto\*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen S-1, Universtas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>dosen02492@unpam.ac.id <sup>2</sup>\*agamaul17@gmail.com

**Abstrak**—Penelitian ini untuk menganalisa Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja pada PT ISS Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan data primer bersumber dari data Karyawan di PT ISS Indonesia. Uji penelitian yang digunakan uji asumsi klasik, analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan verifikasi serta uji hipotesisnya adalah uji t dan uji f. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan 100 responden dari semua populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil dari uji t yang telah dilakukan, angka yang dihasilkan dari  $t_{hitung}$  pelatihan ( $X_1$ ) adalah 7,160 dan motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 6,730 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{tabel}$  sebesar 2,70). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya pelatihan berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja. Lalu dari hasil uji f yang telah dilakukan, angka yang dihasilkan dari  $f_{hitung}$  adalah sebesar 31,337 artinya  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $f_{tabel}$  sebesar 2,70) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. Hasil statistik diketahui bahwa pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,586 atau sebesar 58,6%, sedangkan pengaruh antara motivasi dan kinerja 0,562 atau sebesar 56,2%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,675 + 0,577 (X_1) + 0,312 (X_2)$ . Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien pelatihan sebesar 0,577 bertanda positif dan motivasi sebesar 0,312.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract**—This study is to analyze the effect of training and work motivation at PT ISS Indonesia. The research method used is quantitative using primary data sourced from employee data at PT ISS Indonesia. The research test used classical assumption test, instrument test and data analysis used descriptive and verification analysis and the hypothesis test was t test and f test. The sampling technique used is a saturated sample with 100 respondents from all the population samples in this study. The results of the t-test that have been carried out, the number resulting from the training tcount ( $X_1$ ) is 7,160 and the motivation ( $X_2$ ) is 6.730, which means tcount > ttable (table is 2.70). Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means that training has a partial (individual) effect on performance. Then from the results of the f test that has been carried out, the number resulting from fcount is 31.337, meaning that fcount > ftable (ftable of 2.70) meaning  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means that there is a jointly significant influence between training and motivation on performance. The statistical results show that the effect of training ( $X_1$ ) on employee performance ( $Y$ ) is 0.586 or 58.6%, while the influence between motivation and performance is 0.562 or 56.2%. The results showed that the training and work motivation of employees with the regression equation  $Y = 3.675 + 0.577 (X_1) + 0.312 (X_2)$ . The results of the regression analysis showed that the training coefficient of 0.577 was positive and the motivation was 0.312.

**Keywords:** Training; Work Motivation; Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dan mengelola keuangan semata tetapi juga karena pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan dan motivasi kerja.

Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang ideal akan terus menerus berkembang apabila diasah secara berkelanjutan dan selalu termotivasi setiap harinya, maka dari itu kebutuhannya kepelatihan dan motivasi karyawan dari perusahaan yang efektif didalam organisasi agar terciptanya meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan dan motivasi kerja dapat mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tuntutan dari kebutuhan konsumen saat ini semakin tinggi dan persaingan bisnis semakin ketat. Semua karyawan yang ada di perusahaan memang sudah memenuhi syarat administrasi pekerjaan, tapi tidak berarti semua karyawan akan langsung sukses ketika ditempatkan pada satu bidang pekerjaan tertentu

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yaitu salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka dimiliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan. Jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

PT ISS Indonesia adalah perusahaan bergerak dibidang jasa yang dimana ujung tombak bisnis nya adalah mengutamakan pelayanan dan mampun memberikan fasilitas *service* yang terbaik terhadap *customer* atau *klien*, sehingga mendorong perusahaan untuk terus menjadi perusahaan nomor satu dibidang jasa dan terus mampu untuk bersaing serta berinovasi dan tetap menjaga kualitas serta kuantitas sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana eksistensinya dalam bidang jasa agar tetap memberikan fasilitas *service* yang terbaik.

PT ISS Indonesia menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dan paling berharga karena keberadaannya sangat menentukan terhadap kinerja suatu perusahaan, melihat perannya sumber daya manusia terhadap kemajuan perusahaan, maka PT ISS Indonesia telah memiliki suatu system pelatihan individu pada semua karyawan lini dalam organisasi perusahaan.

Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) “kinerja adalah hasil kerja kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Bersama ini penulis sajikan data hasil dari dugaan permasalahan kinerja pada saat melakukan observasi di PT.ISS Indonesia Bintaro, dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1.** Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.ISS Indonesia Bintaro

No	Aspek Penelitian	Target	Tahun 2020
1	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan perusahaan	100%	57%
2	Melakukan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang ditentukan perusahaan	100%	49%
3	Melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya	100%	53%
4	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	100%	52%
5	Memiliki rasa kejujuran yang tinggi	100%	48%
Rata-Rata			51,2%

Sumber: Supervisor Area PT ISS Indonesia Bintaro

Berdasarkan data pada tabel 1 pada tahun 2020 kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Bintaro belum dikatakan optimal, dikarenakan target kinerja karyawan hanya tercapai sebesar 51,2%.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini yang dikaji lebih spesifik adalah pelatihan kerja terhadap kompetensi karyawan. Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dan meniti karir, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.

Berikut data pelatihan karyawan PT ISS Indonesia pada tahun 2020:

**Tabel 2.** Tabel Data Pelatihan Tahun 2020

No	Nama Pelatihan	Bulan	Target	Mengikuti Pelatihan	Persentase	Kriteria
1	Peningkatan kompetensi karyawan	Januari	10 orang	6 orang	60 %	Kurang Baik
		Februari	10 orang	5 orang		Kurang Baik
		Maret	10 orang	7 orang		Kurang Baik
2	Pelatihan tentang standar operasional prosedur	April	10 orang	6 orang	57 %	Kurang Baik
		Mei	10 orang	6 orang		Kurang Baik
		Juni	10 orang	5 orang		Kurang Baik
4	Pelatihan tentang service excellent kepada klien	Juli	10 orang	5 orang	50 %	Kurang Baik
		Agustus	10 orang	5 orang		Kurang Baik
		Septemb er	10 orang	5 orang		Kurang Baik
5	Pelatihan tim work	Oktober	10 orang	6 orang	47 %	Buruk
		Novemb er	10 orang	5 orang		Buruk
		Desembe r	10 orang	3 orang		Buruk
Jumlah Dalam 1 Tahun			120 orang	64 orang	54%	Kurang Baik

Kriteria:76-100: Baik, 50-75: Kurang Baik, 10-49: Buruk

Sumber : Data Consult Service Manajer Area

Dari tabel 2 di atas menggambarkan bahwa perusahaan masih kurang maksimal dalam melakukan pelatihan pada tahun 2020 yang memiliki kriteria kurang baik, sehingga pegawai yang ikut serta dalam pelatihan tersebut selalu tidak sesuai dengan angka yang ditetapkan perusahaan, dengan melihat presentase yang selalu tidak tercapai.

Selain pelatihan, faktor lain yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat dihasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Menurut Sedarmayanti (2017:257) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

PT ISS Indonesia mengalami masalah pada motivasi kerja karyawan. Karyawan pada PT ISS Indonesia kurang termotivasi dari atasan kerja sehingga penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktu yang ditentukan dan kurang maksimal. Karyawan cenderung terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaannya karena kurangnya motivasi pada diri karyawan tersebut, sehingga menyebabkan *klien* kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Data dari permasalahan motivasi pada saat melakukan observasi kelapangan, adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Data Hasil Penilaian Motivasi Karyawan PT ISS Indonesia Tahun 2020

No	Motivasi	Persentase
1	Fisiologis	60%
2	Keamanan	70%
3	Sosial	50%
4	Penghargaan	55%
5	Aktualisasi Diri	50%
	Rata-Rata	57%
	Target	100%

Sumber: Data Consult Service Supervisor Area

Berdasarkan tabel 3 terlihat kurangnya motivasi karyawan kontrak PT ISS Indonesia tahun 2020 hanya mencapai 57% dari target pencapaian 100% dengan hasil ini menunjukkan bahwa motivasi masih dikatakan cukup rendah.

Dari penjabaran latar belakang di atas, terdapat masalah yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dan motivasi kerja tidak diterapkan dengan baik dapat menjadi masalah serius kedepannya.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Menurut Sofyandi (2013), mendefinisikan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikui kepelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2011:44) segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki indikator sebagai berikut:

1. Tujuan. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran. Selain itu tujuan pelatihan harus di sosialisasikan sebelumnya pada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut
2. Pelatih. Pada pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan pelatih pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
3. Materi. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai

oleh perusahaan dari materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi sekarang.

4. Metode. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
5. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

## **2.2 Motivasi.**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi
3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Sedarmayati (2017:258-259), antara lain sebagai berikut:

1. Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan lain.
2. Keamanan, antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup : kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan bersahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti : status, pengakuan atau perhatian.
5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

## **2.3 Kinerja.**

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat di pisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja menurut Mangkunegara (2010:9) mengemukakan bahwa kinerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia yang di kutip dan di terjemahkan oleh Wibowo (2010:7) mengatakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat di kerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja menjadi rendah jika di selesaikan melampaui batas waktu yang di sediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya pegawai terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan karyawan belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kinerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja karyawan akan sulit terbentuk.

Bersumber dari Wibowo (2010:13) hal yang bisa dijadikan indikator kinerja seorang karyawan adalah:

1. Kualitas kerja, Dengan manajemen kinerja di harapkan kualitas kerja akan meningkat dan mendapatkan hasil yang memuaskan.
2. Kuantitas kerja, Dengan manajemen kinerja yang bagus di harapkan kuantitas kerja akan meningkat.
3. Kerja sama, Manajemen kinerja mengandalkan pada kerja sama antara atasan dan bawahan daripada menekankan pada kontrol dan melakukan pemaksaan.
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakaang pengembangan kinerja.
5. Kejujuran, Kejujuran menampilkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur di antara manajer, pekerja dan rekan kerja

## **2.4 Jenis Penelitian.**

Jenis Penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif yang mempunyai karakteristik atau sifat metode deskriptif yaitu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Arikunto (2006:12) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan.

2.5 Tempat dan Waktu Penelitian.

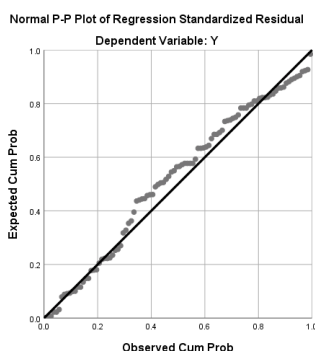
Yang menjadi objek penelitian ini di Graha ISS Indonesia yang beralamat Jl. Jenderal Sudirman Blok J No. 3, Bintaro Jaya Sektor 9, Tangerang Selatan dengan waktu penelitian ini dilakukan selama 7 bulan, pada bulan Maret 2021 sampai dengan September 2021

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat, adapun alat statistik yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan *software spss*, untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas Data  
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Melihat tampilan grafik *normal probability plot* maupun grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Dan grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoleniaritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10 maka terjadi multikoleniaritas.
  - b. Jika nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10 maka tidak terjadi multikoleniaritas.
- Hasil uji multikoleniaritas. dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

Table 4. Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.675	5.170		.711	.479		
X1	.577	.165	.379	3.494	.001	.533	1.876
X2	.312	.112	.303	2.799	.006	.533	1.876

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) diperoleh sebesar 1,876 dan motivasi (X<sub>2</sub>) diperoleh sebesar 1,876 dimana masing – masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikoleniaritas.

**3. Uji Auto Korelasi**

Uji auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan pengujian terhadap nilai Uji Durbin-Watson (Uji Dw).

- a. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih kecil < dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi
- b. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih besar > dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi

**Table 5.** Hasil Uji Auto Korelasi X<sub>1</sub>-X<sub>2</sub> dan Y

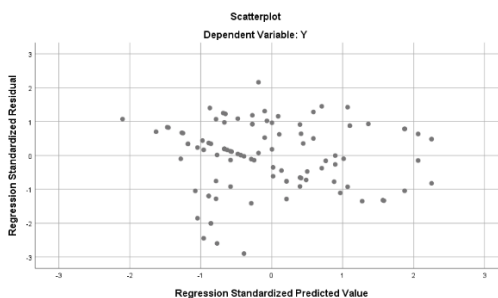
		Correlations		
		Pelatihan		
		an	Motivasi	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.683**	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
Motivasi	Pearson Correlation	.683**	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.586**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diketahui nilai Asymp sig (2-tailed) sebesar 0.822 > dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi, sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

**4. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara atau teknik untuk mendeteksi telah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat grafik *scatter plot* dimana antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai (SRESID). Jika titik – titik pada gambar yang dihasilkan membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Dari gambar di atas titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

**3.2 Uji Hipotesis**

**1. Uji Partial (Uji t)**

Untuk pengujian pengaruh antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan dengan yaitu sebagai berikut :

- a. Jika t hitung < t tabel : berarti diterima ditolak (α = 5%)
- b. Jika t hitung > t tabel : berarti ditolak diterima (α = 5%)

Adapun untuk menentukan besarnya dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$t_{tabel} = t_{\alpha, df}$  (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

α = taraf nyata 5%

df = (n-3), maka diperoleh (100 – 3) = 97

$t_{tabel} = 1,98397$

**Tabel 6.** Hasil Uji t Variabel Pelatihan ( $X_1$ )

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.140	5.343		.588	.558
	Pelatihan	.893	.125	.586	7.160	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7,160 > 1,98397$  dari nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 7.** Hasil Uji t Variabel Motivasi ( $X_2$ )

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.273	3.592		4.809	.000
	Motivasi	.578	.086	.562	6.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $6,730 > 1,98397$  dari nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel terikat dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikansi atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikansi atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun untuk menentukan besarnya dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned}
 &T \text{ tabel} \\
 &= F (k; n-k-) \\
 &= F (3; 100-3) \\
 &= F (3;97) \\
 &= 2,70
 \end{aligned}$$

**Tabel 8.** Uji Signifikansi Simultan (F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.712	2	459.356	31.337	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1421.878	97	14.659		
	Total	2340.590	99			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai F hitung  $31,337 > F$  tabel  $2,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji signifikansi simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1, X_2$  secara simultan terhadap Y.

## 3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas bersifat positif yang artinya semakin baik pelatihan dan motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Bintaro, dapat dilihat dari hasil uji-uji yang telah dilakukan yaitu:

1. Dari hasil uji validitas terhadap butir pernyataan variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , menunjukkan bahwa dinyatakan valid.
2. Dari hasil uji reliabilitas terhadap butir pernyataan variabel  $X_1, X_2$  dan variabel Y, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel dalam penelitian ini sangat reliabel karena memperoleh angka *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .
3. Dari hasil uji korelasi yang telah dilakukan, terjadi hubungan yang sedang antar kompensasi dan kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Bintaro. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan angka sebesar  $0,586$ . Sedangkan

- hubungan yang sedang juga terjadi antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan angka sebesar 0,562. Angka tersebut bersifat positif yang berarti semakin kuat pelatihan dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.
4. Dari hasil uji normalitas, bahwa nilai kolmogorov lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi secara normal.
  5. Dari hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan, bahwa nilai *tolerance* mendekati 2,500 yaitu sebesar 1,876. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.
  6. Dari hasil uji determinasi yang telah dilakukan, besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan adalah sebesar 56,2%. Sedangkan sisanyayaitu sebesar 43,8% dipengaruhi oleh factor lainnya.
  7. Dari hasil uji regresi yang telah dilakukan, nilai koefisien regresi pelatihan adalah sebesar 0,577 dan nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,312 serta keduanya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan motivasi kerja pada PT ISS Indonesia Bintaro, maka kinerja karyawan akan semakin baik.
  8. Hasil uji signifikansi parsial (uji t) yang telah dilakukan, angka yang dihasilkan dari  $t_{hitung}$  pelatihan ( $X_1$ ) adalah 7,160 dan motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 6,730 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $t_{tabel}$  sebesar 2,70). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya pelatihan berpengaruh secara parsial (individu) terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Di Graha ISS Bintaro.
  9. Hasil uji signifikansi simultan (uji F) yang telah dilakukan, angka yang dihasilkan dari  $f_{hitung}$  adalah sebesar 31,337 artinya  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $f_{tabel}$  sebesar 2,70) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Bintaro.

#### 4. KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan maka kesimpulan yang diperoleh bahwa pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan kontrak PT. ISS Indonesia Bintaro berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Dari pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,160 > 1,98397$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan dan motivasi kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan kontrak PT. ISS Indonesia Bintaro berpengaruh signifikan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Dari pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,730 > 1,98397$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) karyawan di PT. ISS Indonesia Di Graha ISS Bintaro, dengan persamaan regresi  $Y = 3,675 + 0,577(X_1) + 0,312(X_2)$ . Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien pelatihan sebesar 0,577 bertanda positif dan motivasi sebesar 0,312. Semakin baik pelatihan dan motivasi yang dijalankan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, pelatihan dan motivasi yang dijalankan kurang baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Kontribusi pengaruh pelatihan dan motivasi adalah sebesar 58,6%. sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Bintaro.

#### REFERENCES

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. PT Alfabet: Bandung, 2018.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press: Jakarta, 2010
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta