PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT TELKOM AKSES KANTOR WILAYAH TELEKOMUNIKASI SEMARANG)

Muhammad Faisal Ramadhan[1)] Adji Seputra, SE,MM [2)] Maria Magdalena Minarsih, SE,MM[3)]
[1)]Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
[2),3)] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Setiap perusahaan hendaknya memperhatikan kinerja setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dan mempertahankan perusahaan tersebut di dunia bisnis yang saat ini semakin kompetitif. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kantor Wilayah Telekomunikasi Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Telkom Akses Kantor Wilayah Telekomunikasi Semarang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan analisis data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,016 yang lebih kecil dari 0,05, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengann nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara secara simultan kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : **Kemampuan Kerja, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

Every company should pay attention to the performance of each employee so that company goals can be achieved effectively and efficiently. Good employee performance can affect the company's growth and maintain the company in an increasingly competitive business world. Factors that can affect employee performance are job ability, training and motivation. This study aims to determine the effect of work ability, training and motivation on employee performance at PT. Telkom Access Semarang Telecommunication Regional Office.The population in this study were all employees of PT. Telkom Access Semarang Telecommunication Regional Office, the sampling technique used is saturated sampling. The data was collected through a questionnaire. Data analysis was performed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis and hypothesis testing.Based on the data analysis conducted, the results show that work ability has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.000 which is less than 0.05, training has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.016 which is smaller than 0.05. , motivation has a positive and significant influence on employee performance with a significant value of 0.000 which is less than 0.05. Meanwhile, simultaneously work ability, training and motivation also have a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.001 which is less than 0.05

Keywords: Job Ability, Training, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola keuangan semata tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia maka organisasi akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Untuk dapat memanfaatkan fungsi sumber daya manusia secara maksimal, setiap perusahaan hendaknya memperhatikan kinerja setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

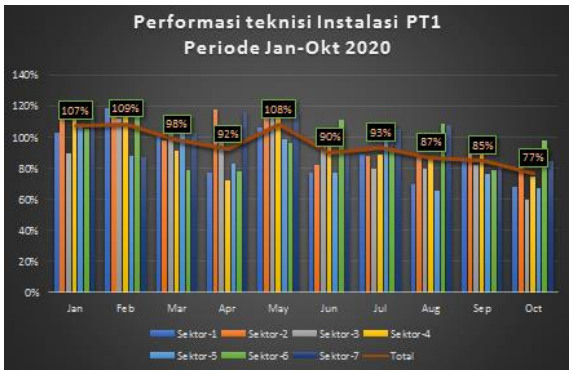
Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dan mempertahankan perusahaan tersebut di dunia bisnis yang saat ini semakin kompetitif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melakasanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Semua perusahaan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini juga sudah dilakukan oleh PT. Telkom Akses Kantor Wilayah Telekomunikasi Semarang. PT Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrasruktur jaringan.

Namun ternyata dalam menjalankan bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrasruktur jaringan komunikasi ini ada indikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari data mengenai penurunan kesesuaian pekerjaan dengan spek pekerjaan yang sudah ditentukan berdasarkan data Avg Saldo Underspek Instalasi

dan penurunan performasi teknisi instalasi. Avg Saldo Underspek Instalasi adalah angka rata – rata sisa saldo tiket order instalasi harian yang dibawah standar spesifikasi minimum, sedangkan performansi teknisi adalah persentase rata – rata kemampuan teknisi untuk menyelesaikan pekerjaan dari tiket yang di orderkan tiap harinya. Data Avg Saldo Underspek Instalasi dan penurunan performasi teknisi instalasi bisa dilihat pada grafik sebagai berikut:

Gambar 1.1.
Avg Saldo Underspek Instalasi



Gambar 1.2.
Performasi Teknisi Instalasi

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan Avg Saldo Underspek Instalasi dari bulan Januari berjumlah 73 meningkat menjadi 173 pada bulan Oktober 2020, hal ini berarti terjadi penurunan kesesuaian pekerjaan dengan spek pekerjaan yang sudah ditentukan. Selain itu berdasarkan perfomasi teknisi instalasi pada bulan Januari yang berjumlah 107 % juga mengalami penurunan sampai bulan Oktober 2020 yang hanya berjumlah 77 %.

Penurunan data tersebut mengindikasikan adanya penurunanan kinerja karyawan. Namun rendahnya kinerja karyawan bukan hanya dari aspek karyawan semata, perusahaan tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan saja melainkan juga harus dilihat dari apakah perusahaan sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh karyawannya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak dimana perusahaan memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi lain karyawan memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran perusahaan secara keseluruhan dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja yang baik sulit diwujudkan.

Berdasarkan pengamatan awal dan data yang diperoleh dari PT Telkom Akses Semarang didapatkan ada tiga aspek penting yang perlu diperhatikan lebih serius dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi karyawan.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2003). Berkaitan dengan kemampuan kerja berdasarkan data hasil leveling test karyawan diperoleh data sebagai berikut:

Hasil Leveling Test Karyawan PT. Telkom Akses Tahun 2020

Kategori	Persentase
Karyawan Beginner skill	58,7 %
Karyawan Intermediate skill	22,4 %
Karyawan Expert skill	18,9 %
Total	**100 %**

Sumber: Manajemen PT. Telkom Akses Semarang, 2020

Berdasarkan data tersebut ternyata sebagian besar karyawan teknisi memiliki kemampuan pemula dalam penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrasruktur jaringan komunikasi. Hasil ini perlu dilakukan perbaikan lagi agar karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja karena karyawan yang memiliki kemampuan yang memadai akan dapat mempengaruhi kinerjanya diperusahaan. Dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, selain mengurangi berbagai macam risiko dalam operasional kerja, juga dapat bersaing dengan karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik dari sebelumnya. Melalui kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Telkom Akses, diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat dalam meningkatkan profit perusahaan. Semakin besar kemampuan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Hal inilah yang mengindikasikan adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan kerja, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan (Desler 2010). 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. Berkaitan dengan kemampuan karyawan berdasarkan informasi yang diperoleh, ternyata PT. Telkom Akses jarang sekali mengadakan pelatihan sehingga banyak karyawan yang belum mempunyai kecakapan dan keahlian yang memadai dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja menurut Anoraga (2014) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berkaitan dengan motivasi karyawan berdasarkan data diperoleh sebagai berikut:

Data Absensi Karyawan PT. Telkom Akses Tahun 2020

Kategori (66 hari kerja)	Persentase
Terlambat masuk kerja	12,6 %
Ijin tidak masuk kerja	9,2 %
Terlambat apel kesiapan kerja	7,1 %

Sumber: Manajemen PT. Telkom Akses Semarang, 2020

Berdasarkan data tersebut ternyata ada indikasi penurunan motivasi karyawan yang terlihat dari masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, ijin tidak masuk kerja dan terlambat ikut apel kesiapan kerja. Kondisi

ini perlu diperbaiki agar karyawan memiliki motivasi dalam bekerja karena dengan adanya karyawan yang memiliki motivasi maka dapat mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka cenderung untuk tidak termotivasi berprestasi dalam lingkup pekerjaan maupun kurang dapat bekerja sama dengan sesama karyawan.

Adanya peningkatan kemampuan kerja yang memadahi, pelatihan yang dapat menambah kecakapan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan adanya motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang.

Berdasarkan uraian dan data diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kantor Wilayah Telekomunikasi Semarang".**

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah :

1. Bagaimanakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang?
2. Bagaimanakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang?
3. Bagaimanakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang?
4. Bagaimanakah kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melakasanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Pendapat lain yang dijelaskan oleh Irham (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Mulyadi (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja sebagai perilaku dan ditetapkan bahwa itu harus dibedakan dari hasil karena dapat terkontaminasi oleh faktor system (Armstrong, 2014).

Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Sutrisno, 2011). Selanjutnya Simamora (2009), menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson et al, 2005). Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Soeprihanto, 2000).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Anoraga, 2014).

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Bangun (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kemampuan Kerja

Kemampuan di dalam kamus Bahasa Indonesia berasal dari kata "mampu" yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

Kemampuan juga bisa disebut dengan kompetensi. Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris "*competence"* yang berarti *ability, power, authority, skill, knowledge,* dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Jadi kata kompetensi dari kata *competent* yang berarti memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya sehingga mempunyai kewenangan atau otoritas untuk melakukan sesuatu dalam batas ilmunya tersebut. Menurut Wibowo (2017) "adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, et all, 2005).

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2003).

Menurut Panggabean (2002), proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari:

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penelitian sesaat dan tidak akurat.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya dua hal, yaitu:

a). Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).

b). Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*)

Mangkunegara (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Ketrampilan (*skill*)

Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 2015).

Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkuprawira (2002) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Soekidjo Notoadmojo (2009) pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedarmayanti (2009) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum. Menurut Hasibuan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai didalam instansi atau organisasi, karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja.

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Pelatihan memiliki andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari progam pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, harus diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas bagi peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh- sungguh selama mengikuti program pelatihan. Segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa karyawan pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, kecakapan, ketrampilan dan sikap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan.

Indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Kirkpatrick (2017) adalah:

1. Reaksi dari pelatihan kerja

Reaksi pekerja terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.

2. Hasil pembelajaran

Hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.

3. Perubahan kebiasaan

Perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

4. Dampak organisasional

Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

Motivasi

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 kinerjanya secara positif atau negative (Winardi, 2016).

Sedangkan Hasibuan (2015) menyatakan 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.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan bekualitas (Afandi, 2018). Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu.

Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Menurut Saydam (2005), motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Menurut Mathis dan Jackson, (2006), motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berprilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Robbins (2015) menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Hariandja (2002), yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Menurut Siswanto (2007), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong keinginan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan.

Berdasarkan definisi menerut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Teori motivasi sering diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi atau disebut juga teori kebutuhan adalah teori yang menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada apa-apa yang menyebabkan perilaku tersebut. Yang termasuk didalam teori isi diantaranya: teori hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow, teori motivasi prestasi dari David McClelland, dan teori ERG dari Alderfer. Sedangkan teori proses memusatkan pada bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan proses dimulainya hasrat seseorang untuk berperilaku. Yang termasuk didalam teori proses ini diantaranya: teori penghargaan dari Victor H. Vroom, dan teori keadilan dari Adam Smith.

Teori-teori isi dalam motivasi:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow, kebutuhan manusisa terbagi menjadi lima tingkatan yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Dalam tingkatan tersebut, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan dan sebagainya. Stelah kebutuhan pertama terpuaskan, kebutuhan lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini akan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori Motivasi Prestasi David Mc Clelland

David Mc Clelland mengemukakan ada korelasi positif antaraa kebutuhan berprestasi dan prestasi dan sukses pelaksanaan. Menurutnya ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu:

a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)
c. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for affiliation*)

Teori David Mc Clelland menunjukan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil atau unggul berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menetapkan sasaran cukup sulit bagi mereka sendiri dengan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran itu.

Dengan demikian orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, orang dengan kebutuhan berprestasi rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama. Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu orang ingin berarti di sekeliling rekan kerjanya. Kebutuhan terhadap kekuatan menyangkut dengan tingkat kendali yang diinginkan seseorang atau situasi yang dihadapinya.

3. Teori Motivasi ERG Alderfer

Alferder menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang melandasi motivasi seseorang. Teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori hierarki kebutuhan dari Maslow, Alferder mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*), merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup atau mempertahankan eksistensinya. Berhubungan dengan kebutuhan dasar dari teori Maslow kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*Interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Berhubungan dengan kebutuhan sosial dari teori Maslow.

Kebutuhan akan kemajuan (*Growth needs*), adalah keinginan intrinsik dari dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya. Dalam teori Maslow erat kaitannya dengan kebutuhan akan harga diri.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Anoraga (2014) yaitu:

1. Daya tahan terhadap tekanan
2. Adanya kedisiplinan dari karyawan
3. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
4. Kepercayaan diri
5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
6.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah suatu obyek atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki variasi. Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) antara lain adalah :

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Strategi Pemasaran (X).

2. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya, dimana dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Perkembangan Usaha (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep. Tujuannya: agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya (Sugiyono, 2013)

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Telkom Akses Kantor Wilayah Telekomunikasi Semarang yang berjumlah 52 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diambil sebagai subyek penelitian (Sugiyono, 2013). Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yang hanya 52 karyawan maka teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau disebut juga dengan sensus yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan

sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai kemampuan kerja, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan PT Telkom Akses Kantor Wilayah Telekomunikasi Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data atau dokumen, buku, jurnal, artikel, dan data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Telkom Akses Kantor Wilayah Telekomunikasi Semarang yang berjumlah 52 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner tersebut berupa daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis yang langsung sudah disediakan pilihan jawabannya yang berisi tentang kemampuan kerja, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan PT Telkom Akses Kantor Wilayah Telekomunikasi Semarang.

Skala yang dipakai dalam pengukuran jawaban responden dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert *(Likert Scale).* Model ini dipakai untuk mengukur sikap *favorabel* (mendukung) dan *unfavorabel* (tidak mendukung), dimana dibuat dengan menggunakan skala 1–5 agar mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor sebagai berikut :

1. Jawaban yang sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban yang setuju diberi skor 4
3. Jawaban yang cukup diberi skor 3
4. Jawaban yang tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban yang sangat tidak setuju diberi skor 1

2. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku-buku, hasil laporan lain maupun data yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan setelah memperoleh data yang akan diteliti untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Azwar (2013) adalah tentang sejauh mana keakuratan suatu tes. Apabila suatu tes dinyatakan memiliki validitas yang tinggi, berarti tes tersebut memiliki keakuratan yang tinggi pula. Validitas dapat diartikan pula sebagai kemampuan suatu alat tes dalam mencapai tujuan pengetesan atau pengukuran (Azwar, 2013). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah berdasarkan Rumus *Koefisien Product Moment Pearson*,yaitu :

$$r_{XY} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X^2))} \bullet \sqrt{(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y^2))}}$$

Dimana :

rxy : koefisien Korelasi Product Moment
X : nilai dari item (pertanyaan)
Y : nilai dari total item
N : banyaknya responden atau sampel penelitian (Azwar, 2013)

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS *(Statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r *product moment.* Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

1 Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

2 Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menjelaskan sejauh mana suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang sama (Azwar, 2013). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2013). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*: (Azwar, 2013)

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

α = Koefisien *Cronbach Alpha*
k = Jumlah item valid
r = Rerata korelasi antar item
1 = Konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 (Nunally, 1996 dalam Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Analisis data dilakukan dengan bantuan Metode Regresi Linear Berganda, tetapi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokesdastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variable keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tiak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinieritas dimaksudkan untuk mebuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan linear antara variable bebas (independent) satu dengan variable bebas (independent) lainnya. Dalam analisis regresi linear berganda, terdapat dua atau lebih variable bebas (independent)yang diduga akan mempengaruhi variable tergantungnya (dependen). Pendegaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear di antara variabel independent. Pengujian adanya multikoliniearitas dilihat dari nilai tolerance dan varian variable factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF =1/tolerance). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah niai tolerance<0,1 atau sama dengan nilai VIF<10 (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independent). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda.

Adapun bentuk persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan: (Ghozali, 2011).

$$\mathbf{Y}_{\text{Kinerja Karyawan}} = \alpha + \beta_1\mathbf{X}_{\text{Kemampuan kerja}} + \beta_2\mathbf{X}_{\text{Pelatihan}} + \beta_3\mathbf{X}_{\text{Motivasi}} + \mathbf{e}$$

Keterangan :

Y : variabel terikat : kinerja karyawan
α : koefisien konstanta.
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$, : koefisien variabel bebas: kemampuan kerja, pelatihan, motivasi

X_1, X_2, X_3 : variabel bebas: kemampuan kerja, pelatihan, motivasi
e : faktor pengganggu

Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengukuran t_{tes} dimaksudkan untuk mempengaruhi apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada 5% .

Pengujian setiapkoefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternative (Ha) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hit} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternative (Ha) ditolak.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melihat tingkat signifikansi (F) pada 5%. Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai F_h F_t atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternative (Ha) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $F_h < F_t$ atau nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tergantung dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jika yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tergantung semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variasi variabel tergantungnya. Sebaliknya jika R^2 menunjukkan semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tergantung semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tergantung. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada antara 0 dan 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh kemampuan kerja (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) kinerja karyawan (Y). Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. TELKOM AKSES WITEL SEMARANG yang berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* atau disebut juga dengan sensus yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 responden.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Saifuddin Azwar, 2013).

Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut.

Dari hasil penelitian dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* /r_{hitung}. Berdasarkan hasil tersebut terlihat seluruh nilai r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan r_{tabel} *product moment* = 0,273 (dengan α = 5 %, df = n - 2 = 52 - 2 = 50) maka dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus Cronbach's Alpha. Selanjutnya, menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan yang disampaikan oleh Arikunto (2013) dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliable / handal, karena memiliki nilai koefisien cronbach Alpha lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak sehingga memenuhi asumsi normalitas. Serta untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji variabel independen dan variabel dependen, apakah keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan metode-metode selanjutnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan sebaran data yang menyebar disekitar garis diagonal pada *"Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual"* sesuai gambar di atas.

Uji Multikolinearitas

Deteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/tolerance) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Setiap analis harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan ketiga variabel bebas/*independent*, nilai VIF tidak ada satu pun variabel bebas/*independent* yang memilik besaran VIF lebih dari 10. Selain itu nilai *Tolerance* untuk tiga variabel bebas/*independent* juga semuanya mendekati angka 1 namun tidak ada yang kurang dari 1. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya multikolinieritas antar variabel bebas/*independent* dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* pada output yang dihasilkan. Jika titik-titik membentuk suatu pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas, tetapi apabila titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Dari pengamatan pada grafik di atas maka disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya. Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel kemampuan kerja (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap perkembangan usaha (Y), sehingga apabila terjadi peningkatan variabel kemampuan kerja (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y)

a. Konstanta (α) sebesar = -4,028

Analisis :

Nilai (constant) sebesar - 4,028, dapat diartikan bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan motivasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan atau penurunan sebesar - 4,028. Hal ini mengindikasikan apabila tidak terjadi perubahan kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi maka kinerja karyawan akan menurun.

b. Nilai X1 = 0,637

Analisis :

Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,637 yang berarti jika terjadi peningkatan kemampuan kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,637. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

c. Nilai X2 = 0,362

Analisis :

Nilai koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,362 yang berarti jika terjadi peningkatan pelatihan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,362. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa jika semakin baik pelatihan bagi karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

d. Nilai X3 = 0,469

Analisis :

Nilai koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,469 yang berarti jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,469. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = -4,028 + 0,637X_1 + 0,362X_2 + 0,469X_3$$

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus : t tabel = 52 – 2 = 50, ditemukan nilai t tabel 2,006.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel kemampuan kerja (X1)

Analisis :

Kemampuan kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.12, didapatkan hasil bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,345 yang lebih besar dari t tabel 2,006 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang dapat diterima.

2. Variabel pelatihan (X2)

Analisis :

Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.12, didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,499 yang lebih besar dari t tabel 2,006 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang dapat diterima.

3. Variabel motivasi (X3)

Analisis :

Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.12, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,821 yang lebih besar dari t tabel 2,006 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang dapat diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikasi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2011). Untuk mencari F tabel pertama perlu mencari nilai dF1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2, dF2 (N2) = n – k = 52 – 3 = 49, dengan demikian nilai F tabel dari dF1 (6) dan dF2 (68) = 2,78

Variabel kemampuan kerja, pelatihan, dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 396,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung 396,672 > F tabel 2,24 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya kemampuan kerja, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap perkembangan usaha.

Koefisien Determinasi *(R Square)*

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (Adjusted R Square) 0,959 yang berarti pengaruh dari variabel independen kemampuan kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap variabel perkembangan usaha sebesar 95,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian membuktikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya karena dengan semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 2015).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing (2020) dan Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kesanggupan dalam bekerja, memiliki pengetahuan terhadap pekerjaannya dan memiliki masa kerja yang cukup yang sesuai dengan bidang keahliannya dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin baik pelatihan bagi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mangkuprawira (2002) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai didalam instansi atau organisasi, karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Debby Endayani Safitri (2019) dan Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil (2015) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya reaksi dari pelatihan yang baik bagi karyawan, adanya hasil pembelajaran yang diperoleh karyawan dalam mengikuti pelatihan, terjadinya perubahan kebiasaan dari karyawan, adanya dampak organisasional dari karyawan terhadap peningkatan kinerja perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Afandi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan bekualitas.

Karyawan yang memiliki motivasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka cenderung untuk tidak termotivasi berprestasi dalam lingkup pekerjaan maupun kurang dapat bekerja sama dengan sesama karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid (2018) dan Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya daya tahan terhadap tekanan pekerjaan yang dimiliki karyawan, adanya kedisiplinan dari karyawan, kreatifitas yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kepercayaan diri yang baik dari karyawan, tanggung jawab karyawan terhadap hasil pekerjaannya maka dapat meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Pengaruh Product (Produk), Price (Harga), Promotion (Promosi), Place (Lokasi), People (Orang), Process (Proses) dan Physical Evidence (Bukti Fisik) Secara Simultan Terhadap Perkembangan Usaha

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian membuktikan bahwa kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing (2020) dan Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Debby Endayani Safitri (2019) dan Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil (2015) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid (2018) dan Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,345 yang lebih besar dari t tabel 2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang akan meningkat.

2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,499 yang lebih besar dari t tabel 2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin baik pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan maka kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang akan meningkat.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,821 yang lebih besar dari t tabel 2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05.. Hal ini mengindikasikan apabila semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang juga akan meningkat.

4. Kemampuan kerja, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai f hitung sebesar 396,672 yang lebih besar dari f tabel 2,780 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan dan dengan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Akses Semarang.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Telkom Akses Wilayah Semarang
   a. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Telkom Akses Semarang dapat memperhatikan dan mengelola kemampuan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan program penilaian kemampuan kerja karyawan dan orientasi terhadap jabatan karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan.
   b. Memberikan pelatihan secara rutin dengan membagi pelatihan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan, agar karyawan lebih terampil dan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan
   c. Untuk meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan juga semakin meningkat maka perusahaan dapat mempertimbangkan dalam pemberian bonus terhadap karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menyampaikan pendapat dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Karyawan
   Dapat meningkatkan kemampuan kerjanya sesuai bidang pekerjaan, dapat mendapatkan pelatihan yang mendukung pekerjaan dan dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Dapat menggunakan atau menambah variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menggunakan sampel penelitian yang lebih luas agar hasil penelitiannya menjadi lebih obyektif dan dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Amstrong, Michael. 2014. *A Handbook of Human Resources Management Practice.13thedtion*. Philadelphia: Kogan Page.

Anoraga Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin, M.A. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5No.1*. E-ISSN: 2302– 2663.

Colquitt., LePine. & Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Debby Endayani Safitri. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DIMENSI, VOL. 8, NO. 2 : 240-248*. ISSN: 2085-9996.

Dessler, Gary. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid I & II, PT.Indeks

Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Volume 2, No. 1, h, 115-122*. ISSN 2302-0199.

George, J.M. & Jones, G.R. 2005. *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Udayana.

Gibson, J. L., M.I.John dan H.D.James. 2005. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta. Penerbit Erlangga.

Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Irham, Fahmi. 2014. *Pengantar Perbankan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1, Hal. 371 – 380*. ISSN 2303-1174.

Kirkpatrick, Ronaldl. 2017. *Evaluating Training Program*: The Four Level. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.

Malthis, dan Jakson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.Refika Aditama.

Mangkuprawira, Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1, Hal. 75 – 84*. ISSN 2303-1174.

Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: ALFABETA.

Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil. 2015. Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1, Hal. 1-5*. ISSN 2502-1400.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P., 2015. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Soeprihanto, John. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi Pertama.* BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 13.Bandung : Penerbit CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Jakarta: Gramedia.

Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.