

**PENGARUH PELATIHAN (BASIC TRAINING) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM BIMA**

**Delia Febriantisari<sup>1</sup>, Wulandari<sup>2</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima  
[wulan.stiebima@gmail.com](mailto:wulan.stiebima@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Employee performance is always related to several elements such as: knowledge, skills, attitudes, and competencies possessed by employees. It is certain that competent employees will have high performance. Every company wants each of its employees to have competencies in accordance with their duties, so that employees can meet the assigned task standards. Producing competent employees in accordance with their duties and positions is a problem that is not easily solved by the company's human resource management. The problems in this research will be answered with quantitative data collected through questionnaires. Before the questionnaire data is analyzed to answer research problems, the researcher will first conduct tests related to the validity of the instrument and the reliability of the measurement results of the instrument. Based on the results of the research data analysis, several conclusions can be obtained in this study. The conclusions obtained are the answers to the problem formulation and research hypotheses that have been proposed. The following are the conclusions of the study, including: (1) Training (basic training) has a positive and partially significant effect on the performance of employees of PT. Telkom Bima, (2) Motivation has a positive and partially significant effect on the performance of employees of PT. Telkom Bima, and (3) Training (basic training) and motivation have a positive and significant effect on simultaneously the performance of employees of PT. Telkom Bima.*

**Keywords:** Training, Motivation, Performance, PT. Telkom

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan selalu berhubungan dengan beberapa unsur seperti: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Sudah dapat dipastikan bahwa karyawan yang berkompoten akan memiliki kinerja yang tinggi. Setiap perusahaan menghendaki masing-masing karyawannya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, sehingga karyawan dapat memenuhi standar tugas yang telah ditetapkan. Menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan jabatannya merupakan permasalahan yang tidak mudah diselesaikan oleh manajemen sumber daya manusia perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini akan dapat dijawab dengan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sebelum data kuesioner dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian, terlebih dahulu peneliti akan melakukan pengujian yang berkaitan dengan validitas instrumen dan reliabilitas hasil pengukuran instrumen. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini. Kesimpulan yang diperoleh merupakan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah diajukan. Berikut kesimpulan penelitian, antara lain: (1) Pelatihan (basic training) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima, dan (3) Pelatihan (basic training) dan Motivasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan secara simultan kinerja karyawan PT. Telkom Bima.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Motivasi, Kinerja, PT. Telkom

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berkaitan dengan kinerja para karyawan. Hal ini disebabkan melalui karyawan yang

memiliki kinerja tinggi, segenap sumber daya lainnya seperti: modal, bahan baku dan teknologi dapat digerakkan secara optimal untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja karyawan dengan memanfaatkan berbagai macam sumber daya untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Perusahaan dengan kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu

perusahaan untuk tumbuh dan berkembang dalam menghadapi persaingan, sebaliknya perusahaan dengan kinerja karyawan yang rendah akan menyulitkan perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitornya.

Kinerja karyawan selalu berhubungan dengan beberapa unsur seperti: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Sudah dapat dipastikan bahwa karyawan yang berkompoten akan memiliki kinerja yang tinggi. Setiap perusahaan menghendaki masing-masing karyawannya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, sehingga karyawan dapat memenuhi standar tugas yang telah ditetapkan. Menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan jabatannya merupakan permasalahan yang tidak mudah diselesaikan oleh manajemen sumber daya manusia perusahaan (Wibowo, 2016).

Sebagai upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan yang dapat menunjang kinerja, dibutuhkan sebuah pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan (Astutik, 2017) yang dapat menunjang efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan.

Selain aspek kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat juga aspek motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja berkaitan dengan kondisi psikologi yang dapat mendorong karyawan untuk mampu bekerja semaksimal mungkin. Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang karyawan untuk memberikan

kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Siagian, 2013). Kondisi psikologis tersebut dapat berasal dari dalam dan luar diri karyawan. Secara idealnya sebuah perusahaan harus mampu melakukan berbagai macam aktivitas yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja semaksimal mungkin.

PT. Telkom Bima adalah cabang dari perusahaan BUMN PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk yang berada di Kota Bima. PT. Telkom Bima yang merupakan perpanjangan tangan dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dalam melakukan pelayanan usaha yang bergerak dalam bidang telekomunikasi, informasi, media, dan hiburan. Berdasarkan hasil penelitian Aminah dan Yusuf (2020), menemukan bahwa beberapa karyawan kurang memahami tupoksi dari masing-masing pekerjaan dan kurangnya kesadaran karyawan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), khususnya untuk karyawan bagian teknisi lapangan sehingga kondisi ini akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan PT. Telkom Bima. Kinerja karyawan PT. Telkom Bima yang mengalami penurunan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan pendapatan perusahaan, pernyataan ini diperkuat oleh informasi yang disampaikan Tribunnews pada tanggal 19 September 2021 dengan mengatakan bahwa, jaringan Indihome Telkomsel mengalami gangguan teknis sehingga mengakibatkan penurunan kualitas terhadap layanan internet fixed broadband (Indihome) maupun mobile broadband (Telkomsel).

Sebagai solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT. Telkom Bima melakukan pelatihan terhadap 35 karyawan teknisi lapangan. Merujuk dari hasil wawancara awal peneliti dengan manajer operasional PT. Telkom Bima, mengatakan

bahwa untuk menunjang kompetensi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para konsumen, PT. Telkom Bima pada tahun 2021 telah memberikan pelatihan kepada 35 pekerja teknisi lapangan. Melalui pelatihan yang diberikan tersebut diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai macam informasi yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan analisis secara mendalam mengenai dampak pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti mengajukan penelitian yang berjudul, “pengaruh pelatihan (basic training) dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (basic training) dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima.

Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan pedoman wawancara.

a. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berisi pernyataan yang akan dijawab oleh responden penelitian (Sugiyono, 2013). Terdapat tiga buah kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sesuai dengan banyaknya variabel yang akan diteliti, yaitu: 1) Kuesioner pelatihan; 2) Kuesioner motivasi; dan 3) Kuesioner kinerja. Pilihan jawaban untuk setiap butir kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat opsi, seperti:

1) Tidak Sesuai; 2) Cukup; 3) Sesuai; dan 4) Sangat Sesuai.

b. Pedoman wawancara adalah sekumpulan daftar pertanyaan yang telah disediakan oleh pewawancara untuk ditanyakan kepada narasumber dengan tujuan dapat memperoleh informasi secara mendalam mengenai suatu hal (Moelong, 2014). Pedoman wawancara yang telah disusun dalam penelitian ini akan ditanyakan kepada manajer operasional PT. Telkom Bima, dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai kinerja karyawan, pelatihan, dan motivasi kerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Telkom Bima, dengan ukuran sampel yang diambil sebagai wilayah pengamatan adalah sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel penelitian yang didasarkan pada pertimbangan dan kriteria tertentu berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2013). Kriteria yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini adalah karyawan teknisi lapangan yang telah mengikuti pelatihan, yang berjumlah 35 orang karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini akan dapat dijawab dengan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sebelum data kuesioner dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian, terlebih dahulu peneliti akan melakukan pengujian yang berkaitan dengan validitas instrumen dan reliabilitas hasil pengukuran instrumen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**  
**Penelitian**

Hasil uji validitas bertujuan untuk menggambarkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian (Arikunto, 2013). Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menggambarkan tingkat keadaan atau kekonsistenan hasil pengukuran (Azwar, 2015). Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel di bawah ini.

a) Uji Validitas

Tiga buah tabel di bawah ini akan menjelaskan hasil uji validitas ketiga buah instrumen penelitian yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan model analisis “*Correlate Bivariate*”.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Butir	<i>Pearson Correlate R<sub>hitung</sub></i>	Nilai Batas Validitas	Keterangan
1	0,512	0,300	Valid
2	0,547	0,300	Valid
3	0,368	0,300	Valid
4	0,403	0,300	Valid
5	0,341	0,300	Valid
6	0,612	0,300	Valid
7	0,462	0,300	Valid
8	0,445	0,300	Valid
9	0,355	0,300	Valid
10	0,448	0,300	Valid
11	0,372	0,300	Valid
12	0,358	0,300	Valid
Jumlah Butir Valid			12
Jumlah Butir Tidak Valid			0

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X<sub>2</sub>)

Butir	<i>Pearson Correlate R<sub>hitung</sub></i>	Nilai Batas Validitas	Keterangan
1	0,610	0,300	Valid
2	0,653	0,300	Valid
3	0,674	0,300	Valid
4	0,573	0,300	Valid
5	0,532	0,300	Valid
6	0,529	0,300	Valid
7	0,342	0,300	Valid

8	0,664	0,300	Valid
9	0,522	0,300	Valid
10	0,458	0,300	Valid
11	0,498	0,300	Valid
12	0,692	0,300	Valid
13	0,391	0,300	Valid
14	0,385	0,300	Valid
15	0,373	0,300	Valid
16	0,667	0,300	Valid
17	0,664	0,300	Valid
18	0,663	0,300	Valid
19	0,668	0,300	Valid
20	0,439	0,300	Valid
Jumlah Butir Valid			20
Jumlah Butir Tidak Valid			0

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Butir	<i>Pearson Correlate R<sub>hitung</sub></i>	Nilai Batas Validitas	Keterangan
1	0,520	0,300	Valid
2	0,384	0,300	Valid
3	0,450	0,300	Valid
4	0,624	0,300	Valid
5	0,660	0,300	Valid
6	0,377	0,300	Valid
7	0,474	0,300	Valid
8	0,589	0,300	Valid
9	0,447	0,300	Valid
10	0,555	0,300	Valid
11	0,548	0,300	Valid
12	0,771	0,300	Valid
Jumlah Butir Valid			12
Jumlah Butir Tidak Valid			0

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas ketiga buah kuesioner penelitian yang terdapat pada tabel di atas menjelaskan bahwa seluruh butir pada setiap kuesioner penelitian memiliki nilai *Pearson Correlation (r<sub>hitung</sub>)* lebih besar dari nilai batas validitas sebesar 0,300. Dengan demikian dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada setiap kuesioner penelitian telah valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4 di bawah ini akan menjelaskan hasil uji reliabilitas ketiga buah instrumen penelitian yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan model analisis “*Cronbach’s Alpha*”.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach’s Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,682	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,879	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,781	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ketiga buah kuesioner penelitian yang terdapat pada tabel di atas menjelaskan bahwa hasil pengukuran ketiga buah variabel penelitian melalui tiga jenis kuesioner penelitian yang dijawab oleh 35 orang karyawan menghasilkan nilai *Cronbach’s Alpha* ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai standar reliabilitas 0,600. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil pengukuran variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan yang diukur melalui kuesioner penelitian menghasilkan pengukuran bersifat reliabel dan konsisten.

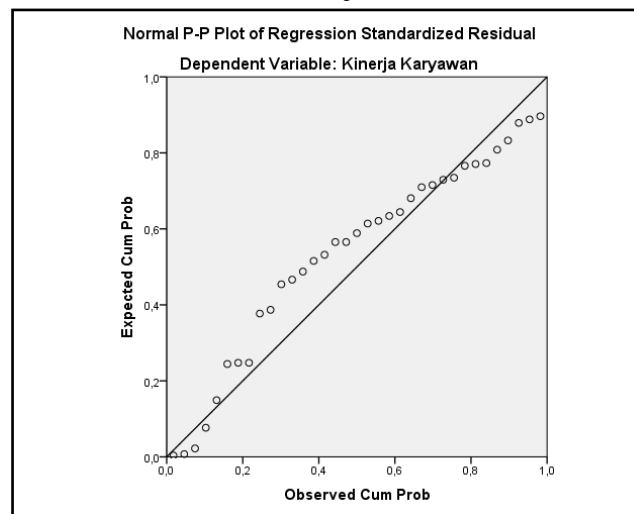
### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik bertujuan untuk menggambarkan keadaan data penelitian yang telah memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Kedua asumsi ini harus dipenuhi oleh data penelitian sebelum melakukan analisis regresi linear berganda yang menjadi bagian dari teknik statistik parametrik. Beberapa tabel di bawah ini akan menjelaskan hasil uji asumsi normalitas dan heteroskedastisitas.

#### a) Uji Normalitas

Gambar 1 di bawah ini akan menjelaskan hasil uji normalitas ketiga buah variabel penelitian yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan metode analisis “*Normal Probability Plot*”.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan kebanyakan titik plotting tidak berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat diketahui bahwa data nilai residual dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Data nilai residual yang tidak memenuhi asumsi normalitas data tersebut dapat digugurkan atau dibanta secara teoritis, sehingga prosedur analisis data dengan statistik parametrik dapat dilanjutkan. Menurut Kusnandar (2016) mengatakan beberapa pendapat mengenai distribusi normalitas data, sebagai berikut:

“Salah satu teorema yang penting berkaitan dengan distribusi normal adalah teorema limit pusat. Teorema limit pusat mengatakan bahwa jika dari suatu populasi diambil sampel berukuran cukup besar, maka distribusi sampling dari rata-rata sampel akan mendekati distribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Ukuran data yang sering digunakan berkaitan dengan penerapan teorema limit pusat ada tiga, yaitu: 1) pada umumnya distribusi sampling dari rata-rata sampel akan mendekati distribusi normal jika ukuran sampel lebih besar dari 30; 2) jika distribusi populasi asalnya simetris, maka distribusi sampling dari rata-rata sampel akan mendekati distribusi normal pada saat ukuran sampel lebih besar dari 15; dan 3) jika



populasi asal berdistribusi normal, maka distribusi sampling dari rata-rata sampel juga akan berdistribusi normal berapapun ukuran sampelnya”.

Merujuk dari pendapat di atas, maka data nilai residual sampel yang berukuran 35 karyawan pada penelitian ini dikatakan berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan ukuran sampelnya lebih besar dari 30. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 6 di bawah ini akan menjelaskan hasil uji multikolinearitas antara sesama variabel bebas yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan model analisis “*Collinierity Diagnostics*”.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas antara Variabel Pelatihan dengan Motivasi

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1,412				
	Pelatihan	0,200	0,052	0,613	3,830	0,006	0,749	1,335
	Motivasi	0,246	0,093	0,423	2,644	0,033	0,749	1,335

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan Tabel 6, tepatnya pada kolom *Collinearity Statistics* diperoleh nilai *Tolerance* untuk kedua variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,749. Nilai *Tolerance* dari kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,1 yang menjadi kriteria perbandingan dalam pengujian gejala multikolinieritas dengan menggunakan analisis “*Colinierity Diagnostics*”, maka dapat diketahui bahwa data penelitian pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c) Uji Autokorelasi

Tabel 7 di bawah ini akan menjelaskan hasil uji autokorelasi yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan model analisis “*Durbin-Watson*”.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Ket
1	0,948	0,899	0,870	0,755	2,050	Tidak Terjadi
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

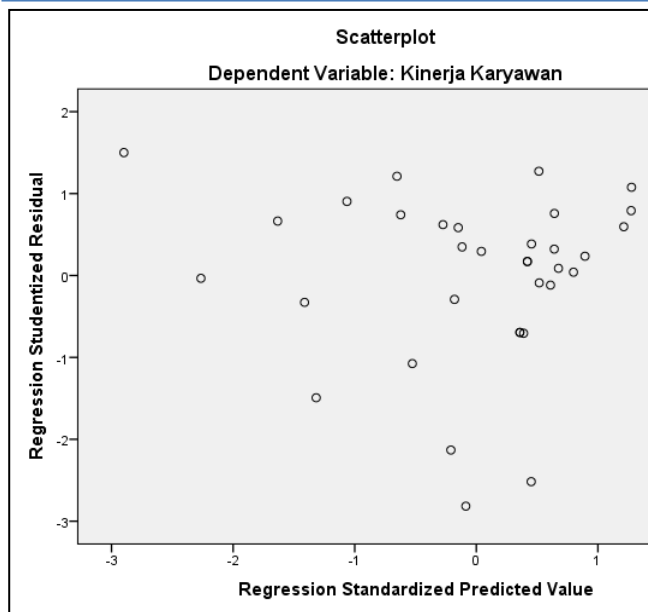
Berdasarkan Tabel 7, tepatnya pada kolom *Durbin-Watson* menunjukkan besarnya nilai d sebesar 2,050. Nilai d (*Durbin-Watson*) yang diperoleh tersebut terletak antara nilai  $DU_{(n=35;k=2)}$  sebesar 1,584 dan  $4-DU_{(n=35;k=2)}$  sebesar 2,416 yang menjadi kriteria pengambilan keputusan mengenai uji autokorelasi data. Hasil perbandingan nilai tersebut

memberikan penjelasan bahwa model regresi linear dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 di bawah ini akan menjelaskan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan metode “*Regression Studentized Residual (SRESID) and Regression Standardized Predicted Value (ZPRED)*”.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan sekumpulan titik plotting tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 9 di bawah ini akan menjelaskan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan model analisis “*Unstandardized-B*”.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,412	0,925		1,527	1,710
	Pelatihan	0,200	0,052	0,613	3,830	0,006
	Motivasi	0,246	0,093	0,423	2,644	0,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan Tabel 9, tepatnya pada kolom *Unstandardized*

*Coefficients-B* diperoleh persamaan regresi linear, sebagai berikut:

$$Y = 1,412 + 0,200X_1 + 0,246 X_2$$

Berikut penjelasan dari nilai konstanta dan koefisien regresi yang diperoleh dari persamaan regresi linear tersebut, antara lain:

- a) Konstanta (a) sebesar 1,412 artinya jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai variabel kinerja karyawan PT. Telkom Bima akan bernilai sebesar 1,412.
- b) Koefisien variabel pelatihan ( $b_1$ ) sebesar 0,200 artinya jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) mengalami perubahan satu satu dan variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau konstan, maka nilai variabel kinerja karyawan PT. Telkom Bima akan bernilai sebesar 0,200.
- c) Koefisien variabel motivasi ( $b_2$ ) sebesar 0,246 artinya jika variabel motivasi ( $X_2$ ) mengalami perubahan satu satu dan variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak mengalami perubahan atau konstan, maka nilai variabel kinerja karyawan PT. Telkom Bima akan bernilai sebesar 0,246.

**Koefisien Korelasi**

Penggunaan koefisien korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 4.10 di bawah ini akan menjelaskan hasil analisis koefisien korelasi yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan model analisis “*Model Summary*”.

Tabel 10. Hasil Koefisien Korelasi Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,948	0,899	0,870	0,755	0,899	31,219	2	32	0,000

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

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan besar nilai koefisien korelasi pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,948. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh tersebut berada pada kategori sangat kuat.

**Koefisien Determinasi**

Penggunaan koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi data variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas. Tabel 11 di bawah ini menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi.

Tabel 11 Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Coefficients				
Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Model Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,948	0,899	0,870	0,755	0,899	31,219	2	32	0,000
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

*t*    *Sig.*    Keterangan

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan Tabel 11, tepatnya pada kolom *R Square* diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,899. Nilai koefisien determinasi tersebut menjelaskan bahwa besar pengaruh yang disebabkan oleh pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 89,9%.

**Uji Hipotesis Penelitian**

Hasil uji hipotesis penelitian bertujuan menjelaskan hasil jawaban dari hipotesis dan rumusan masalah penelitian berdasarkan data yang telah dianalisis dengan menggunakan uji *t* dan uji *F*. Hasil analisis uji-*t* menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang berkaitan dengan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sedangkan hasil uji-*F* menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang berkaitan dengan pengaruh

antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Beberapa tabel di bawah ini akan menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian.

a) Uji-*t*

Tabel 12 di bawah ini akan menjelaskan hasil uji hipotesis pertama dan kedua penelitian ( $H_1$  dan  $H_2$ ) tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24*.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Parsial ( $H_1$  dan  $H_2$ )

	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
(Constant)	1,412	0,925		1,527	1,710	
Pelatihan	0,200	0,052	0,613	3,830	0,006	Signifikan
Motivasi	0,246	0,093	0,423	2,644	0,033	Signifikan
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil analisis data primer, Maret 2022.

Berdasarkan Tabel 12, tepatnya pada kolom “*t*” diperoleh beberapa informasi mengenai hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) dan kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Bima

Merujuk dari Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh variabel pelatihan sebesar 3,830. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh tersebut lebih besar dari nilai  $t_{tabel(\alpha=0,05;df=32)}$  sebesar 2,037. Hasil perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  tersebut menghasilkan keputusan menolak  $H_0$



dan menerima  $H_1$ , dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan (*basic training*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima.

2) Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) :  
 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Bima

Merujuk dari Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh variabel motivasi sebesar 2,644. Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh tersebut lebih besar dari nilai  $t_{tabel}(\alpha=0,05;df=32)$  sebesar 2,037. Hasil perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  tersebut menghasilkan keputusan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$ , dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima.

b) Uji-F

Tabel 13 di bawah ini akan menjelaskan hasil uji hipotesis ketiga ( $H_3$ ) tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan yang telah dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS Versi 24* dengan model analisis "*Regression Linear*".

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis ( $H_3$ ) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA							
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
1	Regression	35,608	2	17,804	31,219	0,000	Signifikan
	Residual	3,992	32	0,570			
	Total	39,600	34				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan							

Berdasarkan Tabel 13, tepatnya pada kolom F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,219. Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh tersebut lebih besar dari nilai  $F_{tabel}(\alpha=0,05;df1=2;df2=32)$  sebesar 3,294. Hasil perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  tersebut menghasilkan keputusan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_3$ , dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan

(*basic training*) dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini. Kesimpulan yang diperoleh merupakan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah diajukan. Berikut kesimpulan penelitian, antara lain:

- Pelatihan (*basic training*) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Bima.
- Pelatihan (*basic training*) dan Motivasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan secara simultan kinerja karyawan PT. Telkom Bima.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aminah, Siti dan Yusuf, Muhammad. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kota Bima". *Jurnal Ekonomi Manajemen* 1(1): 10-15.

Arikunto, Suhamsi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Astutik, Mardi. 2017. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang". *Jurnal Ekonomi* 22(2): 109-123.

Azwar, Saifuddin. 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi Keempat. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Damayanti, Fitriana. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Persero Malang)*. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* 20(1): 1-13.

- Dharma, Agus. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga.
- Diansyah dan Saepul, Tatang. 2017. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank CIMB Niaga Tbk". *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* 20(1): 20-34.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Versi 24*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Kadir. 2019. *Satistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kusnandar, D. 2016. *Metode Statistik dan Aplikasinya dengan MINITAB dan Excel*. Yogyakarta: Madyan Press.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Yogyakarta : PT. Refika Aditama.
- Maslow, Abraham. 2015. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Moleong, L. J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sanny, Lim dan Kristiani, Selby. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang". *Jurnal Binus Business Review* 3(1): 61-69.
- Sari, T. T. dan Luhur, P. N. 2020. "Motivasi Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta". *Jurnal Kajian Bisnis* 28(1): 71 – 88.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Kelima. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Tribunnews. 2021. "Sumber Gangguan Jaringan Indihome". (<https://tribunnew.com/gangguan-jaringan-indihome>). Diakses pada tanggal 10 Februari 2022.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wiguna, I. D. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN. *Jurnal Kajian Bisnis* 27(2): 2081-2090.