

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN Studi Kasus pada PT. ISS INDONESIA**

SETIARONI

Magister Manajemen Universitas Pamulang

Email : Srroni77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. ISS Indonesia. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden menggunakan dengan menggunakan tehnik *sample* jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis *Smart-Partial Least Square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research aims to know the influence of training and work motivation to Company Employee Perfomance. The object for the reaserch is employees of PT. ISS Indonesia. This reserch was done to 50 respondents using saturation sampling which all the population part are used. The approachment in this research is using Smart-Partial Least Square.

The results of this research shows that partically training has positive and significant influence on Employee Performance as well as work motivation also has positive and significant influence on Employee performance of PT. ISS Indonesia.

Keywords : Work Motivation, Training and Employee Performance



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dapat tumbuh dan berkembang tergantung pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Limpahan akan adanya sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga dan ditingkatkan dalam perusahaan secara baik, efektif dan juga secara efisien sehingga akan terwujud kinerja kerja yang maksimal pada perusahaan. Karyawan juga merupakan suatu faktor yang amat penting karena secara langsung telah terlibat dalam proses pelaksanaan berbagai kegiatan yang terjadi didalam perusahaan. Karena itu dibutuhkan sekali adanya motivasi kerja yang baik dari atasan kepada seluruh karyawan dalam perusahaan.

Masalah-masalah yang biasa terjadi di perusahaan tidak jauh dari motivasi kerja karyawan yang dirasakan selama mengabdikan pada perusahaan, baik secara internal maupun eksternal, dimana pengaruh motivasi kerja yang kurang baik ini dapat berakibat buruknya kinerja karyawan dalam bekerja, begitu juga padapelatihan karyawan yang diberikan oleh atasan. Sehingga perlu adanya perbaikan dalam berbagai sistem pada perusahaan yang terkadang membutuhkan waktu cukup lama, berkaitan dengan aspek motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, agar dapat mendukung kinerja karyawan lebih baik lagi.

Pelatihan pada karyawan dapat mendukung kinerja karyawan lebih baik lagi, dari proses awal karyawan baru yang tidak mengetahui apapun mengenai tugas dalam perusahaan, hingga ia mengetahui tugas yang akan dilakukan, bagaimana melakukan tugas yang diberikan, dan juga hal-hal yang harus dikerjakan sesuai dengan tugas kerja yang diterimanya.

Dengan adanya faktor pelatihan yang dirasakan oleh karyawan, dapat

menjadi pertimbangan akan kinerja karyawan, karena pada dasarnya bukan hanya karyawan hadir untuk mengikuti training namun juga ia setidaknya mampu menguasai isi materi pada training yang telah diberikan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satunya adalah pelatihan, "Pelatihan berarti memberikan karyawan baru atau karyawan yang ada sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya" (Gary Dessler, 2011:292)

Pada hasil observasi lapangan yang dilakukan di PT ISS Indonesia, dengan mengaitkan beberapa uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan observasi pada bagian cleaning service di PT ISS Indonesia, dimana PT ISS Indonesia inimerupakan salah satu penyedia fasilitas layanan yang ada pada beberapa perusahaan di Indonesia dan pada kenyataannya PT ISS Indonesia harus mampu untuk selalu memberikan motivasi pada karyawan juga memberikan pelatihan secara berkala, pelatihan yang mampu membuat karyawan lebih kompeten dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, dan memiliki kecakapan, serta keterampilan dalam melayani pelanggan, dengan dilandasi motivasi yang dimiliki pada sisi internal maupun sisi eksternal karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil wawancara karyawan PT ISS Indonesia, pada bagian cleaning service, penulis melihat adanya fenomena pada tingkat kinerja karyawan, dilihat dari aspek pelatihan, bahwasannya meski karyawan telah diberikan motivasi oleh atasan sebelum melakukan pekerjaan dan diberikan pelatihan karyawan pada awal bekerja atau awal masuk kerja, tetap masih ada karyawan yang memiliki

kinerja kurang baik dalam mengerjakan tugas – tugasnya. Dilihat dari hasil kinerja karyawan pada Skill Matrix Manpower pada PT ISS Indonesia dimana dijelaskan ada beberapa karyawan yang masih kurang optimal dalam menerapkan pelatihan sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahkan beberapa karyawan merasa ada atau tidaknya motivasi, mereka tetap akan bekerja seperti biasanya, meskipun terkadang menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Sehingga adanya motivasi dan pelatihan yang telah diberikan selama ini oleh PT ISS Indonesia, masih cukup rendah dan kurang maksimal yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Adanya aspek-aspek penting pada pengetahuan, pelatihan, keterampilan, kepuasan, dan motivasi internal maupun eksternal harus selalu diterapkan oleh bagian-bagian penting dalam perusahaan kepada setiap karyawan, agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

**Tabel 1.1
Data Hasil Wawancara Karyawan**

Roni	Assalamu'alaikum pak dan mas, selamat siang. Saya Roni dari jurusan magister manajemen, yang sedang melakukan penelitian dan riset di PT.ISS Indonesia.
Karyawan A	Wa'alaikumsalam, oh iya mas ada keperluan apa ya?
Roni	Boleh minta waktunya sebentar untuk wawancara mengenai penelitian saya pak?
Karyawan A dan B	Oh iya mas silahkan.
Roni	Jadi begini pak, penelitian saya ini berkaitan dengan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tempat bapak bekerja. Ada beberapa pertanyaan yang akan saya tanyakan pak. Kalau boleh tau bapak sudah lama bekerja di ISS ini?

Karyawan A	Saya pribadi sudah cukup lama mas, hampir lebih dari 20 tahun
Karyawan B	Saya juga cukup lama tapi belum sampai 20 tahun mas
Roni	Dari perusahaan atau atasan ada diberi pelatihan kah pak? Dan apa menurut bapak dampak terbesar pelatihan tersebut?
Karyawan B	Ada sih mas, tiap sebelum kita kerja ya tapi jarang-jarang dan ga terlalu berpengaruh banyak.
Karyawan A	pelatihan ada mas tapi tetap tergantung bagaimana si karyawan itu menerima pelatihan dari tiap-tiap atasan mas, kadang sih ada yang berpengaruh biar makin semangat, tapi ada juga yang gak ada pengaruh apa-apa, kita kerja ya kerja aja sesuai dengan SOP yang berlaku.
Roni	Oh, jadi sebenarnya pelatihan dari perusahaan ada, tapi jarang-jarang ya pak? Dan kadang tergantung si karyawannya.
Karyawan A dan B	Iya mas.
Roni	Apakah perusahaan membeda-bedakan cara memberikan pelatihan pak?
Karyawan A	Tergantung dari Leadernya sih mas, kadang ada leader yang kasih pelatihan super kadang juga ngga sama sekali.
Karyawan B	Iya begitu mas, kadang juga dilihat dari kerjaan karyawan sih kalo si karyawan males malah makin menjadi, alias pelatihannya semakin sedikit ya karena si karyawannya kaya ga bisa nerima masukan-masukan gitu.
Roni	Apakah jabatan yang diberikan perusahaan objektif sesuai dengan pengalaman atau pendidikan dan kenaikan jabatannya gimana pak?

Karyawan B	Sepertinya sesuai dengan pengalaman dan kemampuan sih mas, ya dia ada pengalaman dama kinerja bagus bisa naik jabatan.
Karyawan A	Kalo kenaikan jabatan kayanya harus dilihat dari kemampuan sih mas, karena saya sudah lama bekerja disini ya pekerjaanya ini-ini aja beda dengan mereka yang muda muda.
Roni	Kalau untuk kerjasama karyawan gitu bagaimana pak? Apakah antar karyawan saling memberi pelatihan?
Karyawan A	Gimana ya mas, ya biasa aja sih kerjanya masing-masing. Kadang juga sesuai dengan jobdesk yang di kasih sama atasan kan
Karyawan B	Biasa aja mas gaada kaya-kaya gitu.
Roni	Apakah pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memuaskan dan seberapa sering?
Karyawan C	Ngga terlalu sih mas, ya kadang saya suka masih belum nangkap aja gitu materi pelatihan yang dikasih. Dan juga sejak kerja pelatihan paling ya sesuai dengan jobdesk di hari itu.
Roni	Apa masih ada karyawan yang belum paham mengenai jobdesk- jobdesk yang diberikan?
Karyawan C	Ya, ada saja mas, apalagi kalau jobdesk baru gitu jadi kan harus ngulang latihan dan di pelajarin dari awal sampe bener-bener menguasai.
Karyawan B	Iya sama kurang lebih begitu mas.
Karyawan A	Pasti ada saja mas tergantung si karyawan.

Roni	Baik pak dan mas terimakasih banyak atas waktunya dan informasi yang telah diberikan, sangat membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
Karyawan A, B, C	Iya mas sama-sama.

Hasil penelitian terdahulu mengenai beberapa topik penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti ialah sebagai berikut :

Zameer et al (2014), Aruan (2013), Asim (2013), Onyango dan Daniel (2014), Larasati dan Alini (2014), serta Said (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya pada penelitian yang ditemukan oleh Katiandagho et al (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kambey dan Suharnomo (2013) mengemukakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada temuan Haris (2014) serta Hafeez dan Akbar (2015) mengemukakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka betapa pentingnya mengetahui pelatihan dan motivasi kerja yang selama ini diterima oleh karyawan apakah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut ” **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia** ”

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan pertanyaan mengenai penelitian ialah



sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT ISS Indonesia?
2. Apakah Motivasi kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT ISS Indonesia ?

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

I Komang Ardana et al (2012) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan Sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia

sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Manusia merupakan individu-individu yang unik berbeda dalam pemilikan sikap, pengalaman, harapan, minat, tujuan, emosi dan karakteristik individu lainnya. Yang menjadikan individu tersebut berbeda ialah cara mereka dalam menghadapi situasi yang sama dan pada waktu yang sama. Manajemen sumber daya manusia dalam menyusun dan menjalankan programnya perlu memerhatikan keunikan-keunikan tersebut. Terutama untuk hal-hal tertentu yang sangat spesifik (Suparyadi, 2015:4).

2. Indikator Kebutuhan Berprestasi

a) Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*)

Kebutuhan akan pencapaian merupakan suatu kebutuhan dan dorongan untuk melakukan suatu pencapaian baru akan kreativitas, dan target baru dalam kerja, dorongan untuk mampu melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Seorang karyawan yang memiliki kebutuhan akan berprestasi tinggi akan cenderung untuk berani mengambil resiko.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)



Kebutuhan akan afiliasi adalah suatu dorongan untuk mampu berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, bekerja sama dalam tim, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) Kebutuhan akan kekuasaan yaitu suatu kebutuhan akan dorongan untuk memiliki kekuasaan yang merupakan suatu refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain dan menjadi terdepan dalam banyak hal.

B. Pelatihan Karyawan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karna bahkan karyawan lama pun dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode ataupun teknik kerja yang baru. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari suatu program pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas, efektifitas dan efisiensi serta meningkatkan daya saing perusahaan sehingga dengan demikian

dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu meningkatkan kemandirian, motivasi, tumbuhnya rasa memiliki, mengurangi keluarnya karyawan, serta meningkatkan laba perusahaan (Suparyadi: 2015)

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2011), dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu :

- 1) Instruktur, yang mempunyai keterampilan yang cukup untuk memberikan pelatihan, dalam menyampaikan materi mengetahui tujuan yang akan dicapai dalam program pelatihan dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk mempraktekkan pelatihan yang sudah diberikan.
- 2) Peserta, diharuskan untuk dapat aktif dalam program pelatihan karyawan. Peserta harus bisa memahami materi yang disampaikan dan setelah dilakukan pelatihan, peserta diharapkan dapat mempraktekkannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Materi (bahan), materi akan lebih mudah diingat bila materi tersebut bermakna. Materi yang disampaikan harus mudah dimengerti oleh peserta.



Materi yang disampaikan juga harus sesuai dengan kebutuhan para karyawan serta dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaannya.

- 4) Metode. Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan subjek, dan metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan, serta pelatihan yang disampaikan dapat mudah dimengerti.
- 5) Fasilitas pelatihan, yaitu tempat penyelenggara pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, kondisi ruang kelas yang kondusif, dan peralatan yang digunakan layak pakai untuk kerja, demi kelancaran pelatihan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja

Kedudukan yang strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. (Catiandagho et al, 2014).

Manajemen kinerja karyawan merupakan seluruh

rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia. Hasil dari proses perekrutan, seleksi dan pengujian, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi merupakan suatu masukan bagi manajemen kinerja karyawan, sedangkan hasil evaluasi dalam proses manajemen kinerja karyawan akan menjadi masukan bagi proses perekrutan, seleksi dan pengujian, pelatihan dan pengembangan (Suparyadi, 2015:301)

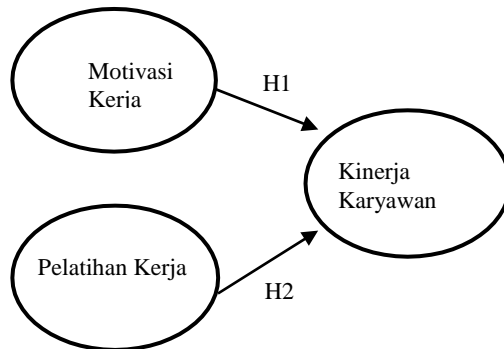
2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2013) kinerja dapat dinilai atau diukur, dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.
3. Pengetahuan Pekerjaan adalah keterampilan dan penguasaan pekerjaan.
4. Bisa Diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atau penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis



Gambar 2.2 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H2 : Pelatihan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT ISS Indonesia. Proses penelitian ini akan diawali dengan beberapa kegiatan dan observasi untuk mengidentifikasi masalah, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan landasan teori, penyusunan dimensi dan indikator untuk memperkuat variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, hingga penentuan teknik uji statistik yang akan digunakan, dengan selama kurang lebih 6 bulan sejak April sampai dengan Oktober 2019.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu proses rancangan penelitian yang akan digunakan oleh penulis. Desain penelitian yang digunakan oleh penulis ialah penelitian kausal. Kausal merupakan suatu hubungan yang bersifat sebab-akibat, dimana variabel independen mampu memengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2013). Penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data penelitian keperustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian keperustakaan dilakukan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian. Sementara itu, penelitian lapangan dilakukan untuk mengetahui kondisi yang terjadi dilapangan secara lebih jelas dan membandingkan dengan teori yang telah didapatkan.

Pada penelitian ini, penulis melakukan observasi dan survei secara langsung terhadap objek penelitian, yaitu karyawan PT. ISS Indonesia, bagian *cleaning service*. Instrumen dalam pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan / pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

D. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis ialah data primer yang



merupakan hasil wawancara serta hasil pengisian kuesioner mengenai motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini data primer penulis didapatkan melalui kuesioner. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran yang dianggap mewakili seluruh bagian dalam populasi (Sugiyono, 2013)

E. Metode Analisis Data

PLS (*Partial Least Square*), merupakan metode analisis *Component* atau *Variance Based Structural Equation Modelling* dimana dalam pengolahan datanya merupakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0. PLS (*Partial Least Square*) merupakan model alternative dari *covariance based SEM*. PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014). Tujuan dari PLS ialah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data. Walaupun PLS dapat juga digunakan mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Seperti dinyatakan oleh Wold dalam Ghozal (2014) *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena itu tidak didasarkan oleh banyak asumsi, sehingga data tidak harus terdistribusi normal multivariate, dan sample tidak harus besar.

Langkah-langkah pengujian yang dapat dilakukan ialah sebagai berikut:

- 1) Evaluasi *Measurement Model*

Outer Model sering juga

disebut (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.

a) *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, maka bila ada *loading factor* dibawah 0,50, maka akan di buang atau di drop dari model.

b) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity*, model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Indikator dapat dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang akan dituju, yang akan dibandingkan dengan *loading factor* pada konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten telah memprediksi indikator pada blok mereka

lebih baik daripada indikator di blok yang lain. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* ialah dengan membandingkan



nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

c) *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* $\geq 0,7$ hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

2) Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian inner model adalah suatu pengembangan model yang berbasis konsep teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Pengujian terhadap inner model dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Tahapan pengujian yang dapat dilakukan ialah sebagai berikut:

a) *Nilai R-square*

Nilai R-square merupakan

uji *goodness-fit*

Karakteristik Jawaban Kuesioner

Dilihat dari perhitungan kuesioner variabel kebutuhan berprestasi terlihat bahwa nilai rata-rata dari Tabel 4.8 menunjukkan dengan 50 responden pada PT ISS Indonesia, sebagian besar responden dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “setuju” (4). Dari 4 pertanyaan yang menjawab ada 4 kuesioner. Dan terbanyak kedua dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “sangat setuju” (5). Dari 4 pertanyaan yang menjawab ada 2 kuesioner.

Dilihat dari perhitungan kuesioner variabel etos kerja terlihat bahwa nilai rata-rata dari Tabel 4.9 menunjukkan dengan 50 responden pada PT ISS Indonesia, sebagian besar responden dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “setuju” (4). Dari 8 pertanyaan yang menjawab ada 7 kuesioner. Dan terbanyak kedua dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “sangat setuju” (5). Dari 8 pertanyaan yang menjawab ada 7 kuesioner.

Dilihat dari perhitungan kuesioner variabel kinerja terlihat bahwa nilai rata-rata dari Tabel 4.10 menunjukkan dengan 50 responden pada PT ISS Indonesia, sebagian besar

responden dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “setuju” (4). Dari 8 pertanyaan yang menjawab ada 5 kuesioner dan terbanyak kedua dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “cukup setuju” (5). Dari 8 pertanyaan yang menjawab ada 5 kuesioner. model. Uji yang kedua dapat dilihat dari hasil R-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 dalam model struktural mengindikasikan bahwa model tersebut “baik”, “moderat”, dan “lemah”

b) *Goodness Fit Model*

Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q2). Nilai R-square > 0 yang menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive-relevance*.

c) Pengujian *Hipotesis* (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan antara jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t *statistic* pada *algoritm bootstrapping report* nilai signifikansi t *statistic* harus lebih dari 1,96.

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Karakteristik Jawaban Responden

Berdasarkan hasil kuesioner bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di ISS Rata-rata responden berjenis kelamin perempuan (16%), pria (84%)

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari 75 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia ≥ 25 tahun. (53,3%) 26-30 tahun, (36%), 31-40 tahun, (10,7%)

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa Rata-rata responden memiliki tingkat pendidikan (97,3%) SMA, (3%) S1

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari

50 responden, jumlah karyawan yang memiliki



B. Karakteristik Jawaban Kuesioner

Dilihat dari perhitungan kuesioner variabel Motivasi Kerja terlihat bahwa nilai rata-rata dari Tabel 4.5 menunjukkan dengan 50 responden pada ISS Jakarta sebagian besar responden dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “setuju” (4).

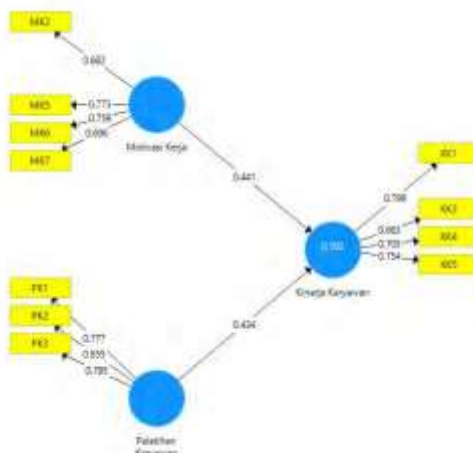
Dilihat dari perhitungan kuesioner Pelatihan Karyawan terlihat bahwa nilai rata-rata dari Tabel 4.6 menunjukkan dengan 50 responden pada ISS Jakarta, sebagian besar responden dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “setuju” (4).

Dilihat dari perhitungan kuesioner variabel kinerja terlihat bahwa nilai rata-rata dari Tabel 4.7 menunjukkan dengan 50 responden pada ISS Indonesia sebagian besar responden dalam menjawab kuesioner paling banyak menjawab “setuju” (4).

C. Evaluasi Measurement (outer) Model

a) Uji Validitas dengan *Convergent Validity*

Gambar 4.9
Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)



korelasi di atas 0,70. Dengan melihat hasil output korelasi antar indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural sebagai berikut:

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.11

Hasil pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	R ²
Pelatihan Kerja (X1)	MK2	0,682	
	MK5	0,773	
	MK6	0,759	
	MK7	0,696	
Motivasi kerja(X2)	PK1	0,777	
	PK2	0,855	
	PK3	0,785	
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,799	
	KK3	0,663	
	KK4	0,705	
	KK5	0,754	

Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* pada Gambar 4.9 dan Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50.

Uji Relibilitas (*Composite Realibility* dan *Cronbach's Alpha*)

Tabel 4.13

Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	Composite Realibility	Keterangan
Motivasi Kerja	0,819	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,848	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,821	Reliabel

Tabel 4.13
Hasil Pengujian *Cornbachs Alpha*

Variabel	Composite Realibility	Keterangan
Motivasi Kerja	0,707	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,732	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,713	Reliabel

Sumber : Ouput PLS

A. Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian Nilai R-square
Tabel 4.15

Nilai R² Variabel Dependent

Variabel Dependent	R-Square
Kinerja Karyawan	0,592

Sumber : Ouput PLS

Model pengukuran variabel laten diatas menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi Kerja dan Pelatihan Karyawan mampu memberikan nilai R-square pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa 59,2% tingkat Kinerja Karyawan yang dilakukan dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan 40,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

b. Goodness of fit Model

Nilai *predictive-relevance* diperoleh

dengan rumus : $Q^2 = 1 - (1 - R)$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,592)$$

$$Q^2 = 1 - (0,408)$$

$$Q^2 = 0,556$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan bahwa nilai *predictive-relevance* sebesar 0,592 lebih besar 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 59,2% variasi pada variabel kinerja karyawan (*dependent variable*) dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai produktif yang relevan



Tabel 4.16

Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	T-statistic	Keterangan
Pelatihan Kerja → Kinerja Karyawan	0,441	4,604	Positif-Signifikan
Motivasi Karyawan → Kinerja Karyawan	0,443	4,606	Positif-Signifikan

Sumber:
Output PLS

Dari hasil penelitian diatas maka dapat diartikan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar 4,604 yang lebih besar dari T-table pada level 0,05 yang sebesar 1,96. Sehingga hipotesis diterima.

2. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar 4,604 yang lebih besar dari T-table pada level 0,05 yang sebesar 1,96. Sehingga hipotesis diterima.



A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan besar terjadi karena adanya Pelatihan diberikan oleh perusahaan ataupun pimpinan yang mampu mempengaruhi pertumbuhan perusahaan sehingga menjadi lebih bersemangat dan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dan perusahaan harus terus mampu memberikan motivasi secara berkala agar karyawan mampu untuk selalu memberikan hasil kinerja yang maksimal terhadap perusahaan. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zameer et al (2014), Aruan (2013), Asim (2013), Larasati dan Alini (2014), serta Said (2015) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan besar terjadi karena karyawan dalam perusahaan telah diberikan pelatihan-pelatihan guna

menunjang kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat menambah pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dengan bertambahnya pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dapat mendorong kinerja karyawan secara maksimal dan memuaskan. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kambey dan Suharnomo (2014), serta Onyango dan Daniel (2014) yang mengemukakan bahwa Pelatihan karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini mencoba menganalisa variabel-variabel yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian melalui pengolahan data (*Smart-Partial Least Square*) pada PT ISS Indonesia sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia. Hal tersebut dapat terjadi karena pelatihan kerja mampu mempengaruhi kinerja Karyawan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zameer et al (2014), Aruan (2013), Asim (2013), Larasati dan Alini (2014), serta Said (2015) yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



1. Dari hasil pada variabel pelatihan karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia. Hal tersebut dapat terjadi karena Pelatihan atasan serta karyawan dan karyawan, dan juga diberikan semangat-semangat agar sesama karyawan mampu bekerjasama dengan baik sehingga mampu mencapai hasil kinerja yang maksimal. Dengan terpenuhinya aspek-aspek tersebut maka karyawan mampu untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, bertanggung jawab dalam pekerjaan serta karyawan mampu memiliki tenggang rasa yang tinggi terhadap sesama karyawan, serta karyawan memiliki dorongan untuk mampu mengambil resiko dalam pekerjaan.
2. kinerja karyawan dengan baik. Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kambey dan Suharnomo (2014), serta Onyango dan Daniel (2014) yang mengemukakan bahwa Pelatihan karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hal tersebut penting bagi perusahaan harus agar mampu untuk meningkatkan pelatihan Kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan memberikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti diberikan briefing yang mampu mempengaruhi tingkat motivasi, juga diberikan rapat bulanan atau diadakan rekreasi dan outbound untuk mendekatkan hubungan antar karyawan dengan
2. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan untuk melakukan kesalahan-kesalahan dalam menggunakan alat-alat yang mendukung selama bekerja dan apabila karyawan diberikan pelatihan yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dengan perusahaan memberikan pelatihan maka karyawan akan mampu menambahkan pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang akan dikerjakan, baik pelatihan didalam maupun diluar



perusahaan. Contohnya perusahaan memberikan kursus kepada karyawan, kursus dapat berkaitan dengan bahasa, ataupun kursus pelatihan di lembaga pendidikan. Perusahaan dapat juga memberikan materi pelatihan yang lebih menarik sehingga tidak hanya berupa teori sehingga materi yang diberikan perusahaan dapat diterapkan dengan lebih baik dan mampu menunjang kinerja karyawan, serta karyawan mampu menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat dan tepat.

Daftar Pustaka

- Ardana, Komang I., Mujiati, Wayan Ni., Utama, Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arfan Aruan, Daniel.(2013). “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero)”. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.3. No.2.
- Asim, Masood. (2013). “Impact of Motivation on Employee Performances with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan”. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 03. Issue. 09
- Dewi, Cici Asterya. (2012). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer”. Skripsi.
- Dessler, Gery. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Harris, Yop. (2014). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal RAT*. Vol. 03. No.12.



- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hakim, L., Sunardi, N. (2017). Determinant of leverage and its implication on company value of real estate and property sector listing in IDX period of 2011-2015. *Man in India*, 97(24), pp. 131-148
- Kambey, Levi Fendy., dan Suharnomo. (2014). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 10. No.02.
- Katiandagho, Christian., Silvia L. Mandey., Lisbeth Mananeke. (2014). “Pengaruh Disiplin Kerja. Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal EMBA*. Vol.02. No.01.
- Karima, Andina Mutia. (2016). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Andhika Jana Bumi Sejahtera Fasteners Jakarta”. Skripsi
- Kreitner, Robert., & Kinicki Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Larasati, Sindi., & Alini Gilang. (2014). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Utara (Witel Bekasi)”. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol.05. No. 03.
- Lubis, Khairul Akhir. (2008). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Program Pasca Sarjana. Thesis
- Margareth, Helda. (2012). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Nardi Sunardi, E. A., Kadim, A., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2018). Effects Of The Bank Soundness With The Rbbr Approach (Risk Base Bank Rating) Of Cost Efficiency And Its Implications On Sharia Bank Performance In Indonesia For The Period Of 2012–2016. *International Journal of Economic Research*, 15(1). Bandung: PT. Remaja Refika Aditama.
- Nursanti, Aldila. (2014). “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta”. Skripsi



- Skripsi
- Onyango, James Watta., & Wanyoike, M. Daniel. (2014). "Effects of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya County, Kenya". *European Journal of Material Sciences*. Vol. 01. No. 01
- Rijal, Muhammad. (2016). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wiratama Bhakti Manunggal". Skripsi
- Rivai, Veitzhal., & Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Jakarta.
- Said, Nur Shafini Mohd., Amaleena S.E Ahmad Zaidee., Ahmad Suffian Mohd Zahari., Siti Rapidah Omar Ali., Suzila Mat Salleh. (2015). "Relationship Between Employee Motivation and Job Performance". *Mediterranean Journal of Social Science*. Vol. 06. No. 04.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hafeez, Usma. (2015). "Impact of Training on Employees Performance". *Business Management and Strategy*. Vol. 06. No. 01.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zahratun, Mayhana. (2016). "Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (persero)". Skripsi.
- Zameer, Hashim., Shehzad, Ali., Waqar Nisar., Muhammad Amir. (2014). "The Impact of The Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan". *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance, and Management Sciences*. Vol. 04. No.01.
- Abdul Kadim, K., & Nardi Sunardi, S. (2018). Determinant Of Company's Likuidity And It's Implications On Financial's Performance Of Retail Trade Company's In Indonesia At The Period Of 2008–2017. *Global and Stochastic Analysis*, 5(7), 235-247.