

PENGARUH KEMAMPUAN, ETOS KERJA DAN PELATIHAN KERJATERHADAP KINERJA PT. TELKOM INDIHOME BATAM

Rahman Hasibuan¹⁾, Budi Santoso²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan
rahman.hasibuan@yahoo.com¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan
budiisantoso69@gmail.com²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the variables Effect of Ability, Work Ethics and Job Training on Employee Performance at PT. Telkom Indihome Batam "Based on the results of research and discussion, some conclusions can be drawn as follows: Work ability (X1) has a positive effect on employee performance at PT. Telkom Indihome Batam. This is evidenced by the variable (X1) with the value of t count 2,291 > t table 1,670 and a significant level of 0,025 smaller than 0.05 then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between the ability of the work to performance.) positive effect on employee performance at PT. Telkom Indihome Batam. Training (X3) has a positive and not significant effect on employee performance at PT. Telkom Indihome Batam ... Based on the table above, it is known that F count is 10.652 > F table 3.150 with a significant level of 0.000 smaller than 0.05, so the conclusion is Ha is accepted, Ho is rejected ie jointly between variables (X1, X2, X3) positive and significant for the Performance variable (Y).

Keywords: Ability, Work Ethic, Job Training and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Pengaruh Kemampuan, Etos Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indihome Batam "Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :Kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indihome Batam. Hal ini di buktikan dengan Varibel (X1) dengan nilai t hitung 2,291 > t tabel 1,670 dan tingkat signifikan 0,025 lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan Kerja terhadap kinerja. Etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indihome Batam. Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indihome Batam. Berdasarkan table di atas di ketahui F hitung sebesar 10.652 > F table 3,150 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka kesimpulannya Ha diterima, Ho ditolak yaitu secara bersama sama antara

variable (X1,X2, X3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y).

Kata kunci : Kemampuan, Etos Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, Robbins (2013).

PT. Indihome anak perusahaan Telkom Tbk, adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi memproduksi produk internet yang berlokasi di Jalan Jaksa Agung R. Suprpto SH, Sekupang, Sungai Harapan Kota Batam, Kepulauan Riau 29422. Indonesia Digital HOME (disingkat Indihome) adalah salah satu produk layanan dari PT. Telekomunikasi Indonesia berupa paket layanan komunikasi dan data seperti telepon rumah (voice), internet (Internet on Fiber atau High Speed Internet), dan layanan televisi interaktif (*USee TV Cable, IP TV*). Karena penawaran inilah Telkom memberi label Indihome sebagai tiga layanan dalam satu paket (3-in-1) karena selain internet,

pelanggan juga mendapatkan tayangan TV berbayar dan saluran telepon.

Sedangkan ketidak mampuan karyawan dalam bekerja dip perusahaan PT. Telkom Indihome sering terjadi karena output atau target yang diminta perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, baik kemampuan secara mental maupun kemampuan secara fisik. Sebaliknya dari pihak perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tanpa peduli sama kesulitan yang dimiliki karyawan saat bekerja.

Etos adalah "sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup". Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian, yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri atau (dalam lingkup empiris), apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan. Etos juga merupakan landasan ide, cita, pikiran yang akan menentukan sistem tindakan atau sesuatu yang lahir dari dalam dirinya. Menurut Geertz (dalam kumorotomo 2014:389) mendefinisikan etos adalah "sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup". Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai.

Selanjutnya Sinamo (2015:151) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Namun permasalahan etos kerja dalam PT. Telkom Indihome Batam sering terjadi karena seorang pemimpin tidak bersikap baik sama bawahan, tidak memberi kepercayaan pada karyawan dan menganggap mudah tentang pekerjaan yang dilakukannya, Sehingga karyawan tidak merasa nyaman dan tidak semangat dalam bekerja. Hal ini akan berdampak buruk bagi PT. Telkom Indihome Batam karena etos kerja pemimpin yang tidak baik.

Oleh sebab itu etos kerja sangat penting bagi karyawan khususnya karyawan yang bekerja di PT. Telkom Indihome E Batam dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja. Etos kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja kerja yang baik dan positif pula. dan etos kerja juga memiliki prinsip, nilai dan standar yang akan dicapai. Kemampuan karyawan dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang karyawan serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh.

Selain etos kerja, perusahaan juga harus dapat meningkatkan pelatihan kerja khususnya PT. Telkom Indihome Batam karena pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan

mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Menurut Hasibuan (2016) pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Robbins (2011) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Moehariono dalam kutipan Indarjanti dan Bodroastuti (2012) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini akan menentukan kesuksesan perusahaan dan tentunya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja menjadi

suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja.

Suatu perusahaan akan meningkat apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, tetapi di PT. Telkom Indihome Batam banyak kekurangan di dalam segi kinerja disebabkan keterbatasan kemampuan dan kurangnya waktu dalam pelatihan sebelum bekerja, karena pihak perusahaan terlalu mengutamakan *quantity* yang terlalu tinggi sehingga membuat karyawan kurang memperhatikan *quality* product.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan, Etos Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Telkom Indihome Batam“**

Batasan Masalah

Setelah perumusan masalah tersebut teridentifikasi penulis

menemukan batas masalah batasan masalah dilakukan supaya langkah masalah tidak menyimpang dan pembahasan lebih terarah, yang menjadi batasan masalah adalah sebagai berikut :

1. Para karyawan di PT. Telkom Indihome Batam yang akan menjadi responden dalam penelitian 65 responden.
2. Penelitian ini akan mengfokuskan pada pengaruh kemampuan, etos kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data hanya dengan angket, sesuai dengan persetujuan antara pihak dan peneliti.

Rumusan Masalah

Setelah melihat dari latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indihome Batam ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indihome Batam?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indihome Batam?
4. Apakah kemampuan, etos kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indihome Batam?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indihome Batam
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja

- karyawan PT. Telkom Indihome Batam
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indihome Batam
 4. Untuk mengetahui apakah kemampuan, etos kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indihome Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Kemampuan

Berdasarkan konsep dasar manusia, maka hal ini dapat dijadikan acuan setiap perusahaan yang mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga agar para karyawannya dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan untuk mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik karyawan dilapisan bawah, menengah maupun mereka yang menduduki jabatan pimpinan puncak.

Pengertian kemampuan menurut Siagian (2009) adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan Menurut Keith Davis (2008), secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka

akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Pengertian Etos Kerja

Menurut Geertz (dalam kumorotomo 2014:389) mendefinisikan etos adalah "sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup". Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian, yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri atau (dalam lingkup empiris), apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan. Etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan.

Kemudian Anoraga (2009:26) mendefinisikan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Sudarmanto (2009), "pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi

karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan”. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Menurut Jill Brookes (dalam Sudarmanto, 2009) dalam bukunya “*Training and Development Competence*” mendefinisikan pelatihan dengan mengutip *Manpower Services Commission* (1981), yaitu: proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas.

Pengertian Kinerja

Menurut Widiaswari (2011) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standart yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kurniati *et al*, 2012).

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jadi,

dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam upaya memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Wahyuni, 2012).

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Hipotesis

Dari kerangka pemikiran teoritis diatas, maka dapat diambil berapa hipotesis sebagai berikut :

H1. Diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Diduga bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Diduga bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4. Diduga bahwa kemampuan kerja, etos kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang

mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang mejadi objek populasi adalah karyawan di PT. Telkom Indihome yang berjumlah 65 karyawan.

Penempatan respon dan penelitian menggunakan metode survey atau *full Sample* sesuai pendapat Sugiona (2014:45) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian < 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Jadi, jumlah respon dan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 responden.

Tekni Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

a. Koesioner

Koesioner adalah daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban yang telah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan inspirasi, persepsi, sikap, keadaan, atau pendapat pribadinya. Teknik tersebut digunakan untuk memperoleh jawaban guna untuk mempermudah keperluan penyusunan analisis data.

b. Observasi

Salah satu teknik yang dilakukan dalam penelitian, berupa sebuah aktifitas yang dilakukan terhadap suatu proses atau objek dengan tujuan memahami dan merasakan. Pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya di PT. Telkom Indihome Batam.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Kemampuan (x1)	butir1	.644	0,2441	Valid
	butir2	.758		
	butir3	.720		

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS V.20

Berdasarkan tabel di atas di ketahui hasil uji validitas data ada tiga pernyataan untuk mengukur variabel kemampuan (x1) terlihat valid, bahwa nilai r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu : $r_{hitung} > 0,2441$ sehingga dapat melakukan pengujian selanjutnya.

Pengujian Data

A. Uji instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur butir-butir pernyataan dinyatakan Valid apabila :

- jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan itu valid
- jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan itu tdk valid

Dengan menggunakan olahan SPSS versi 20. dimana Corrected item- total correlation lebih besar dari pada r tabel, dengan sampel 65, dan r tabel 0,2441,

dengan demikian semua butir butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.2 hasil uji validitas variabel etos

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Etos (x2)	Butir4	.770	0,2441	Valid
	Butir5	.470		
	Butir6	.725		

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS V.20

Berdasarkan tabel di atas di ketahui hasil uji validitas data ada tiga pernyataan untuk mengukur variabel Etos (x2) terlihat valid, bahwa nilai r_{hitung} lebih besar jika di bandingkan dengan r_{tabel} yaitu : $r_{hitung} > 0,2441$ sehingga dapat melakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Ket
Pelatihan (x3)	Butir7	.731	0,2441	Valid
	Butir8	.783		
	Butir9	.727		

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS V.20

Berdasarkan tabel di atas di ketahui hasil uji validitas data ada tiga pernyataan untuk mengukur variabel Pelatihan (x3) terlihat valid, bahwa nilai r_{hitung} lebih besar jika di bandingkan dengan r_{tabel} yaitu : $r_{hitung} > 0,2441$ sehingga dapat melakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Butir10	.647	0,2441	Valid
	Butir11	.251		
	Butir12	.276		

Variabel	Butir Pernyataan	Correlation	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Butir10	.647	0,2441	Valid
	Butir11	.251		
	Butir12	.276		

Sumber : hasil pengelolaan data SPSS V.20

Berdasarkan tabel di atas di ketahui hasil uji validitas data ada tiga pernyataan untuk mengukur variabel kinerja (Y) terlihat valid, bahwa nilai r_{hitung} lebih besar jika di bandingkan dengan r_{tabel} yaitu : $r_{hitung} > 0,2441$ sehingga dapat melakukan pengujian selanjutnya dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji Reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach mencapai 0,6 ke atas (nurgiyantoro.2000).

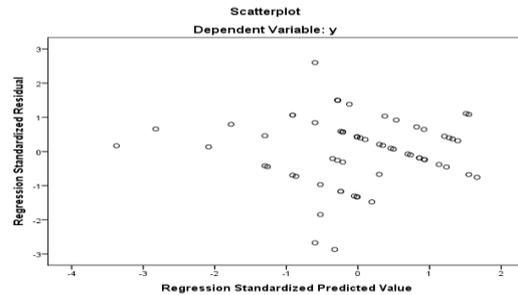
Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105).

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi pada variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terdapat korelasi pada variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan besarnya nilai Tolerance dan Variance inflation (VIF). Model Regresi yang bebas Multikolinieritas mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali,2005).

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan histogram dan memperhatikan ketersebaran titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual. Persyaratan dari uji normalitas 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, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	5.982	.991		6.037	.000		
x1	.251	.110	.349	2.292	.025	.465	2.151
x2	.312	.136	.412	2.300	.025	.335	2.985
x3	.092	.112	.147	.817	.417	.331	3.026

Dependent Variable: y

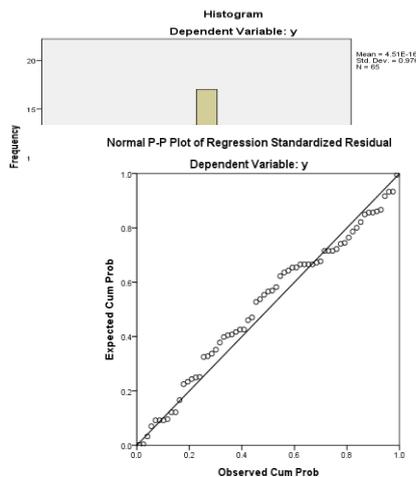
Sumber : hasil pengelolaan data SPSS V.20

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dari semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih kecil dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik scatterplot yang di hasilkan dari output program spss, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal

Gambar 4.3 Uji Normalitas histogram



Gambar 4.4 uji normalitas normal p.p plot of regression standardized residual

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah normal. Suatu Variabel dikatakan normal jika gambar distribusi titik- titik pada data menyebar disekitar garis diagonal, situmorang (2010).

Pengujian Data

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independent (x) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (y) (Dwi priyatno, 2008).

Pembahasan

1. Pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan Varibel Kemampuan (x1) dengan nilai t hitung $2,292 > t$ tabel $1,670$ dan tingkat signifikan $0,025$ lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Variabel Etos Kerja (x2) dengan nilai t hitung $2.300 > t$ tabel $1,670$ dengan tingkat signifikan $0,025$ lebih kecil dari $0,05$ maka H_0

di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos kerja terhadap kinerja.

3. Kemampuan kerja Variabel Pelatihan (x3) dengan nilai t hitung $0,817 < t$ tabel $1,670$ dan tingkat signifikan $0,417$ lebih besar dari $0,05$ maka H_0 di terima H_a ditolah, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak Signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 yaitu “kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indihome Batam”.
- Kemampuan kerja perlu di terapkan dalam perusahaan untuk meningkat kinerja karyawan perusahaan. Para karyawan akan termotivasi untuk bersemangat bekerja karena diperusahaan dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Telkom Indihome Batam. Ini juga akan meningkatkan kemampuan bagi perusahaan tersebut karena hasil produksi akan meningkat dan kualitas produk yang baik.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ika RahmatikaUin Syarif HidayatullahJakarta2014 dengan judul Pengaruh Kemampuan DanMotivasi Kerja TerhadapKinerja Karyawan(Studi Di Bank Bni Syariah Cabang Bogor)” dengan hasil penelitian, kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-samaterhadap kinerja karyawan sebesar 93.3%.

1. Pengaruh etos kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 yaitu “ etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indihome Batam”. Dengan menerapkan etos kerja pada karyawan maka perusahaan dinilai telah mampu mesejahterakan para karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan meningkatnya etos kerja di perusahaan. Penelitian ini mempertegas penelitan sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Arsad2017(Journal)Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara"diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu = $0,476 \times 100$ persen = 47,6 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Dengan kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja.

2. Pengaruh pelatihan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihankerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 yaitu “pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indihome Batam”

Dengan adanya pelatihan kerja karyawan pada perusahaan maka perusahaan harus meningkatkan pelatihan kerja supaya dinilai telah mampu memberikan kenyamanan para karyawan

dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Anwar Universitas Dian Nuswantoro Semarang2015 dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati, diperoleh hasil penelitian Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 53,4% (adjusted r square = 0,534) sementara sisannya sebesar 46,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Pengaruh kemampuan Kerja, etos kerja Dan pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, etos kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini dapat dilihat dari nilai F di ketahui F hitung sebesar $10.652 > F$ table 3,150 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka kesimpulannya H_0 diterima, H_1 ditolak yaitu secara bersama sama antara variable x_1, x_2, x_3 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable y. Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa kemampuan kerja, etos kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian ini secara keseluruhan dan simultan, mendukung teori – teori dan penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya baik yang dilakukan Edy Wirawan (2016) maupun oleh Safitri Indriyani (2015) yang menyatakan variabel (Kemampuan, Etos Kerja dan Pelatihan) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarikbeberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indihome Batam. Hal ini di buktikan dengan Varibel x1 dengan nilai t hitung 2,291 > t tabel 1,670 dan tingkat signifikan 0,025 lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indihome Batam. Hal ini di buktikan dengan Variabel x2 dengan nilai t hitung 2.300 > t tabel 1,670 dengan tingkat signifikan 0,025 lebih kecil dari 0,05 maka Ho di tolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos kerja terhadap kinerja.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Indihome Batam. Hal ini di buktikan dengan Variabel x3 dengan nilai t hitung 0,817 < t tabel

1,670 dan tingkat signifikan 0,417 lebih besar dari 0,05 maka Ho di terima Ha ditolah, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak Signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja.

4. Berdasarkan table di atas di ketahui F hitung sebesar 10.652 > F table 3,150 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka kesimpulannya Ha diterima, Ho ditolak yaitu secara bersama sama antara variable x1,x2,x3 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable y.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta : PustakaPelajar.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu Sp.(2013). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar P.(2009).
Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, Ike Kusdyah.(2008).
Manajemen Sumber Daya Manusia.
 Yogyakarta: CV Andi Offset. Rineka Cipta.
- Ramadhan, Burhan. (2009).
Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka. Jurnal Manajemen Bisnis vol. 3(5), pp. 76-79.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.(2008).
Perilaku Organisasi Edisi ke- 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2014).
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Salemba Empat
- Sinamo, Jansen. (2015). *Delapan Etos Kerja Profesional:Navigators Anda Menuju Sukses.* Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Stephen P Robbins, (2013)*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrversi, Aplikasi* Penerjemah Hadyana.
- Sugiyono. (2014), *Metode Penelitian Bisnis,* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono,2012.*Metode Penelitian Bisnis,*Bandung : Alfabeta.
- Sugiono, (2010), *Metode Penelitian Manajemen.* Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiono, (2009), *Metode Penelitian Manajemen.* Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Manajemen “pendekatan kualitatif, kuantitatif, kombinasi(methods), penelitian tindakan (action research), penelitian evaluasi.* Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015
- Muttaqin Andriyan, 2015. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013*
- Rina Milyati Yuniastuti, 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro Systemdi, Bandar Lampung :Jurnal Manajemen*

dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April
2011 : 199-210

Rosanti Dwi Indah, 2014. *Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lati Prayogi*, Lamongan : Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11 2014

Rudiansyah Febri, 2014. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Pelangi Malang)*.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D)*, Penerbit Alfabeta Bandung

Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan- Teori dan Aplikasi SPSS*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta

Yani, HM, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.