

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

ANDILA TRIKORA SEMBIRING

NIM : 188320401



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PLN(PERSERO) PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

ANDILA TRIKORA SEMBIRING

NIM : 188320401



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PLN (PERSERO)PEMBANGKITAN
SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

ANDILA TRIKORA SEMBIRING

NIM : 188320401

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara
Nama Mahasiswa : **ANDILA TRIKORA SEMBIRING**
NPM : 188320401
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



Ahmad Rafiki, BBA(Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan



Nindya Yunita, S.Pd., M.Si

Ka Prodi Manajemen

Tanggal/ Bulan/Tahun Lulus : 06/Oktober/ 2021

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 November 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Andila Trikora Sembiring
188320401

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/ SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andila Trikora Sembiring
Npm : 188320401
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi.

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (Non-eksklusive royalty free right)**, atas karya ilmiah saya berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas atas Royalty Non-eksklusif ini, Universitas Medan Area berkah menyimpan, mengalih media/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data(database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/ skripsi saya selama tetap mencantumkan nama baik saya sebagai penulis, dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal 10 November 2021

Yang Menyatakan

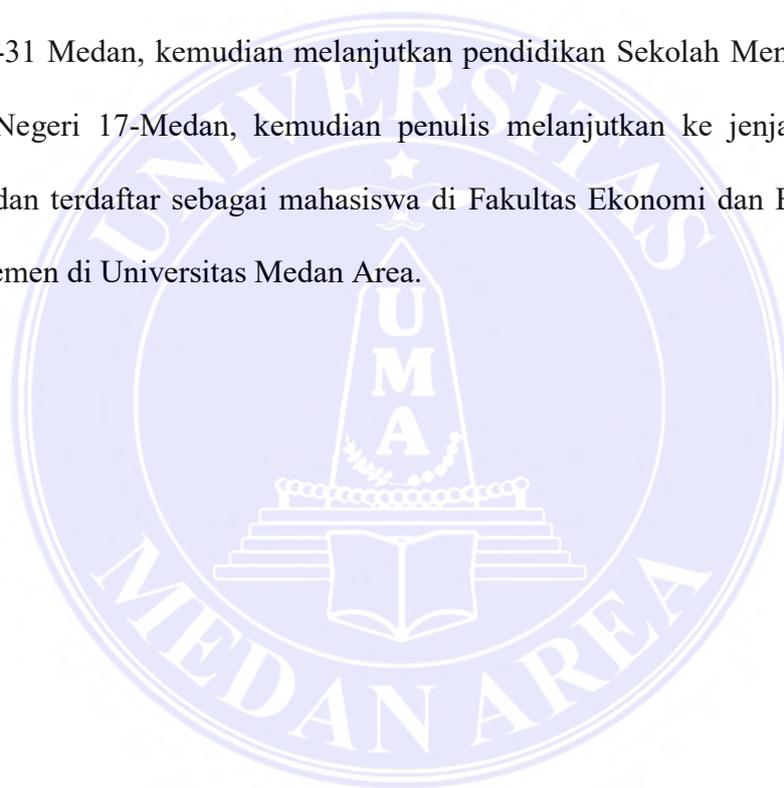



Andila Trikora Sembiring
188320401

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, pada tanggal 08 September 1993 dari seorang Ayah yang Bernama Drs. Hermansyah Sembiring, M.Kom dan Ibu yang Bernama Herlina Br Sebayang. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara.

Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Swasta Timbul Jaya-2 Medan, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri-31 Medan, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 17-Medan, kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Andila, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara “, Skripsi, 2020

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara yang berjumlah 59 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 59 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara.(2) secara parsial variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara

Kata kunci : Pelatihan dan Motivasi kerja Kinerja

ABSTRACT

Andila, Effect of Training and Work Motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) North Sumatra Generation “, Thesis, 2020

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and work motivation on employee performance at PT PLN (Persero) Pembangunan North Sumatra.

The research method used is associative research, where the variables are measured using a Likert scale. Methods of collecting data were interviews (interviews), with a list of questions (questionnaire) and study documentation.

The population in this study were employees at PT PLN (Persero) Pembangunan North Sumatra which opened 59 people. Sampling with the saturated sampling method or better known as the census. In this study, the population was relatively small, as many as 59 people. Data processing using SPSS version 23 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing.

The results showed that: (1) the training variable partially affected the performance of the employees of PT. PLN (Persero) Pembangunan North Sumatra. (2) partially work motivation variables affect the performance of employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Generation (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of training and work motivation that affect the performance of employees of PT. PLN (Persero) North Sumatra Generation

Keywords: Training and Work Performance Motivatio

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkah dan rahmatnya penulis berhasil menyelesaikan Skripsi pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan pertama ini penulis mengucapkan banyak berterima kasih kepada Ayahanda Drs. Hermansyah Sembiring, M.kom, dan Ibunda Herlina Br Sebayang yang selalu memberikan doa dan kasih sayang serta dukungan yang tak terhingga kepada penulis.

Penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus penulis tuturkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Ara.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA(Hons), MMgt, Ph.D, CIMA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina R, SE,Ak. M.Acc Selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Pengembangan SDM dan Administrasi Keuangan Universitas Medan Area.
5. Ibu Desy Astrid Anindya, SE, M.Ak Selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Medan Area
6. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Kerjasama dan Sistem Informasi Universitas Medan Area
7. Ibu Nindya Yunita, S.Pd, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
8. Ibu Dr. Adelina Lubis SE, M.si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan skripsi.

9. Ibu Hesti Sabrina SE, Msi selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area , yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan.



11. Staff Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area , yang telah banyak membantu penulis selama menyelesaikan pendidikan.
12. Serta semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Buat Adik-adik Tersayang Reza Ananta Sembiring, Hema Fourtunela Br Sembiring , SM dan Bripda Anugrah Sembiring yang banyak memberikan arahan dan semangat kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
14. Yang Terkasih istri tercinta saya Afrilia Ananda, SM yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doa dalam penulisan skripsi ini

Penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dalam membantu menyempurnakan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi semua orang dan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan bidang keilmuan Ekonomi khususnya Manajemen.

Medan, Juni 2020

Penulis

ANDILA TRIKORA SEMBIRING

188320401

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 3 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| 2.1 Uraian Teoritis | 5 |
| 1. Pengertian Kinerja Karyawan | 5 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 5 |
| 3. Indikator Kinerja Karyawan | 6 |
| 4. Pengertian Pelatihan | 18 |
| 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan | 9 |
| 6. Tujuan Pelatihan | 10 |
| 7. Prinsip Pelatihan | 10 |
| 8. Manfaat Pelatihan | 11 |
| 9. Metode Pelatihan | 11 |
| 10. Materi Pelatihan | 12 |
| 11. Instruktur Pelatihan | 13 |
| 12. Evaluasi Pelatihan | 14 |
| 13. Indikator Pelatihan | 14 |
| 14. Pengertian Motivasi | 17 |
| 15. Teori Motivasi Kerja | 18 |
| 16. Faktor-faktor Motivasi Kerja | 19 |
| 17. Indikator Motivasi Kerja | 22 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 26 |
| 2.4 Hipotesis..... | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 28 |
| 3.1 Jenis, Lokasi, Waktu Penelitian | 28 |
| 3.1.1. Jenis Penelitian | 28 |
| 3.1.2. Lokasi Penelitian..... | 28 |
| 3.1.3. Waktu Penelitian..... | 28 |
| 3.2 Populasi Dan Sampel | 29 |
| 3.2.1. Populasi..... | 29 |
| 3.2.2. Sampel..... | 30 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel..... | 31 |
| 3.4 Jenis Dan Sumber Data | 32 |
| 3.4.1. Data Primer | 32 |
| 3.4.2. Data Sekunder | 33 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 34 |
| 3.6.1 Uji Validitas Dan Reabilitas | 34 |

| | |
|--|-----------|
| a. Uji Validitas | 34 |
| b. Uji Reabilitas | 35 |
| 3.6.2 Asumsi Klasik..... | 35 |
| a. Uji Normalitas | 36 |
| b. Uji Multikolonieritas | 36 |
| c. Uji Heterokedastisitas..... | 36 |
| 3.6.3 Linier Berganda | 37 |
| a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)..... | 37 |
| b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)..... | 38 |
| 3.6.4 Koefisien Determinasi | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 40 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 40 |
| 4.1.1. Gambaran Umum..... | 40 |
| 4.1.2. Visi, Misi | 42 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi | 43 |
| 4.1.4 Deskripsi Pekerjaan | 43 |
| 4.1.5. Penyajian Data Responden | 48 |
| 4.1.6. Penyajian Data Angket Responden..... | 50 |
| 4.2 Uji Validitas dan Reabilitas | 53 |
| 4.3 Uji Asumsi Klasik..... | 57 |
| 4.4. Model Regresi Linier Berganda..... | 63 |
| 4.5. Uji Koefisien Determinasi | 65 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 74 |
| 5.1 Kesimpulan | 74 |
| 5.2 Saran | 74 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel.3.1.Rincian Waktu Penelitian..... | 29 |
| Tabel.3.2.Defenisi Operasional Dan Indikatornya..... | 32 |
| Tabel.3.3.Skala Pengukuran Likers | 34 |
| Tabel.4.1.Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 49 |
| Tabel.4.2. Data Responden Berdasarkan Usia | 49 |
| Tabel.4.3. Statistik Deskriptiv Variabel Pelatihan(X1) | 50 |
| Tabel.4.4.Statistik Deskriptiv Variabel Motivasi Kerja(X2) | 51 |
| Tabel.4.5.Statistik Deskriptiv Variabel Kinerja(Y) | 52 |
| Tabel.4.6.Validitas Variabel Pelatihan..... | 52 |
| Tabel.4.7.Validitas Variabel Motivasi Kerja)..... | 54 |
| Tabel.4.8.Validitas Variabel Kinerja | 55 |
| Tabel.4.9.Reabilitas Data Variabel X1 | 56 |
| Tabel.4.10.Reabilitas Data Variabel X2 | 57 |
| Tabel.4.11.Reabilitas Data Variabel Y | 57 |
| Tabel.4.12.One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test..... | 58 |
| Tabel.4.13.Hasil Uji Multikolonieritas..... | 63 |
| Tabel.4.14 Uji Coefficient | 64 |
| Tabel.4.15.Hasil Pengujian Koefisien Determinasi | 66 |
| Tabel.4.16.ANOVA | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT PLN | |
| Pembangkitan Sumatera Bagian Utara | 43 |
| Gambar 4.2. Grafik Histogram | 59 |
| Gambar 4.3. Grafik Normal Probability | 61 |
| Gambar 4.4. Uji Scatterplot Heterokedastisitas | 62 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Penelitian

Lampiran 3. Output Hasil Uji Statistika

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

Lampiran 5. Surat Balasan Izin Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di zaman era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Perusahaan melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita - citakan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya ada beberapa aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja seperti motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Menurut Sutrisno (2009:110) Motivasi adalah suatu pendorong keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) dan faktor yang berasal dari luar dirinya (eksternal). Motivasi internal akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Sedangkan motivasi eksternal seperti kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan seperti memberikan dorongan kuat untuk bekerja secara giat dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi itu juga mampu mempengaruhi kinerja yang baik.

PT PLN (Persero) merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang melayani dan mensuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri PLN Sebagai organisasi terpercaya sendiri tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, namun saat ini PLN mendapat banyak sorotan dan keluhan dari masyarakat seperti yang terjadi pada PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian utara yang tidak sejalan pada kepuasan pelayanan kepada pelanggan yang dikembangkan sesuai dengan visi dan misi PT PLN Persero itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas bahwa dengan pelatihan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan terus motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil

judul “ **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
- b. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
- c. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara adalah :

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktek nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

3) Bagi Pihak Lain (Akademisi)

Dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Menurut Gomes (2008:45) merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktifitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan terhadap prestasi yang diperoleh dengan perbandingan hasil yang dicapai dalam periode waktu tertentu.

2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, kinerja yang baik sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan dan dijadikan suatu tanda keberhasilan suatu perusahaan dan orang orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2010:176) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerjakaryawan yaitu :

a. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah

bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang - tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau dia memang atasan yang baik.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

a) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan struktur kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

b) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c) Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Sedangkan indikator – indikator kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam bryan,2014:6)

a) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas

b) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c) **Ketetapan waktu**

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d) **Efektifitas**

Tingkat penggunaan sumberdaya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) **Kemandirian**

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.1.2 **Pelatihan**

1. **Pengertian pelatihan**

Pelatihan Menurut Mondy (2008 : 210), Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2010:280), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mondy, (2008:212), faktor - faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

a) Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik,

b) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

c) Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

d) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

3. Tujuan Pelatihan

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan – tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora (1999:346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.

4. Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan disini digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko (2008:109), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah : program pelatihan bersifat partisipatif,

relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif.

5. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (dalam Triasmoko 2014:3), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- e. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.

6. Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

- a. Metode *on the job training*, antara lain seperti :

- i. Pelatihan dalam jabatan.
 - ii. Rotasi pekerjaan.
 - iii. Sistem magang.
- b. Metode *off the job training*, antara lain seperti :
- i. Sistem ceramah.
 - ii. Pelatihan vestibul
 - iii. Role-playing
 - iv. Studi kasus
 - v. Simulasi
- c. Pelatihan laboratorium
- d. Belajar sendiri.

7. Materi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:51) menyatakan bahwa Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan - tahapan. Sedangkan Marwansyah (2012:169) menjelaskan bahwa Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (content) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemilihan materi untuk pelatihan harus memperhatikan dari kesesuaian pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan, ketentuan alokasi waktu

pelatihan dan isi materi pelatihan harus diperbarui sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.

8. Instruktur Pelatihan

Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Triasmoko 2014:5), pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

- a. *Teaching Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan (pelatihan).
- b. *Communication Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
- c. *Personality Authority* Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
- d. *Social Skills* Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang social.
- e. *Technical Competent* Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.
- f. Stabilitas Emosi Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

9. Evaluasi Pelatihan

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi sangat penting, karena dapat diketahui apakah metode, materi dan instruktur yang digunakan sudah efektif atau belum. Menurut Fajar (2013:110), menyebutkan sumber-sumber kelemahan dalam pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Reaksi.
- b. Pembelajaran.
- c. Perilaku.
- d. Hasil.

10. Indikator Pelatihan

Indikator – indikator pelatihan menurut siagian (dalam Rita 2014 : 24)

a) Pengetahuan

Secara etimologi pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu knowledge. Dalam encyclopedia of philosophy dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang benar (knowledgement is justified true belief). Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (knowledge) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui

(subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

b) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (conceptualizing), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

c) Sikap

Sikap (attitude) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan

memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

d) **Kecakapan**

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

Sedangkan Indikator-indikator pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011:69), diantaranya:

1. **Jenis Pelatihan**

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2. **Materi Pelatihan**

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. **Waktu pelatihan**

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 111) “ Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Ernie (2010, hal. 235) “Motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditentukan oleh individu tersebut”.

Menurut Wibowo (2014, hal. 323) “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuannya”.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu modal penting bagi setiap pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik. Pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan melalui pimpinan maupun dari dalam diri sendiri diharapkan karyawan dapat bekerja dengan kemampuan dan

kesadaran diri untuk bertanggung jawab secara bersama demi mencapai keberhasilan, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013, hal. 94-95) yaitu teori hirarki kebutuhan. Karena menurut peneliti, teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 94-95) bahwa Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia antara lain adalah sebagai berikut

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

a. Faktor Internal

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang industri.

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang Antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Peraturan yang bersifat melindungi

dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Indikator Motivasi kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak

ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

Sedangkan indikator – indikator motivasi kerja menurut Sondang P, Siagian (2008 : 138)

a. Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawannya agar kinerja di perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus,

b. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

c. Kerelaan

Keikhlasan hari dalam setiap tuntutan – tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

d. Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.

e. Membentuk keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna.

f. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

g. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas – tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan

h. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah direncanakan sebelumnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian – penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel

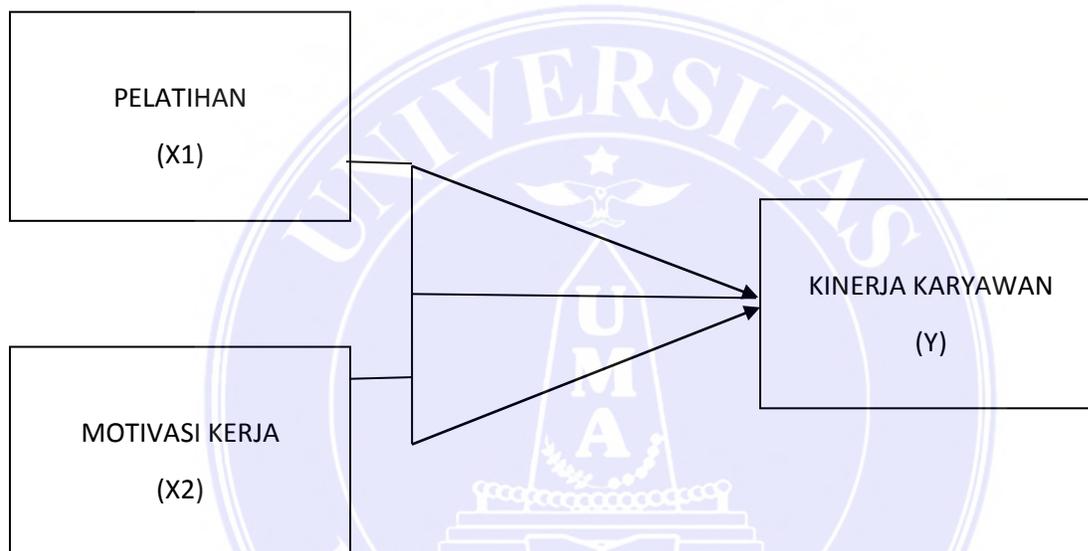
dibawah berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Tahun | Judul | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------|-------|---|--|
| 1 | Rita Puspitasari | 2014 | Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama magelang |
| 2 | Lita Lestari | 2016 | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Jawa | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kampoeng djowo sekatul, jawa |
| 3 | Priskila Makian | 2016 | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. PCI Elektronik International |
| 4 | Rr. Watie Rachmawati | 2016 | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan |
| 5 | Fernanda M.B Tuhumena, DKK | 2017 | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Pegadaian (Persero) |

2.3. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan suatu hipotesis Antara lain :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Azuar (2015:86) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Yang beralamat Jl. Brigjen Katamsa KM. 5.5, Titi Kuning, Medan Johor, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan April 2019 sampai bulan November 2021. Rincian kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

| NO | KEGIATAN | 2019 – 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------|-------------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|
| | | DES | | | | JAN | | | | FEB | | | | MAR | | | | APR | | | | MEI | | | | JUN | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Analisis Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Pengajuan Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian 2019

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 142 karyawan tetap pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiono (2016:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10 %.

Dengan menentukan tingkat kesalahan 10% pada tingkat kepercayaan 90% dan atas besarnya populasi yang diketahui, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut

$$n = \frac{142}{1 + 142(0,1)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142(0,01)}$$

$$n = \frac{142}{1 + 1,42}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$$n = 58,67 = 59$$

Dari hasil hitung diatas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 59 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik purposive sample yaitu metode pengambilan sampel yang mencakup responden, subjek atau elemen yang dipilih karena karakteristik atau kualitas tertentu, dan mengabaikan mereka yang tidak memenuhi karakter yang ditentukan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------|--|--|--------|
| Pelatihan | Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. (Dessler (2010:280)) | 1. Jenis pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Waktu pelatihan | Likert |
| Motivasi Kerja | Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara 2013, hal. 93) | 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas atau sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu | Likert |
| Kinerja Karyawan | Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Edy Sutrisno 2010:170) | 1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan | Likert |

Sumber : Diolah penulis 2019

3.4. Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu:

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah tentang penelitian.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/interview

Wawancara adalah dialog secara langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat menjadi 2 bentuk :

1. Wawancara terstruktur/terpimpin, ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
2. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin, peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara

2. Angket/kuesioner

Diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel.3.3
Skala Pengukuran Likers

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sugiyono (2016:172) instrument yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan apa yang seharusnya diukur. Dan instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji validitas dan reabilitas ini menggunakan alat bantu program *spss* 20.0. Parulian (2011:2-1) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi computer untuk menganalisis data statistik.

a. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk *Momen Pearson* (*Bivariate Pearson*). Parulian (2011:3-2) mengatakan metode *bivariate Pearson* adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing – masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item – item pertanyaan yang berkorelasi signifikan

dengan skor total menunjukkan item – item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan sig. 0,05) : instrument valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan sig. 0,05) : instrument tidak valid

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha Metode ini diukur berdasarkan skala alpha cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,80 berarti reliabel
5. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 1,00 berarti sangat reliable

3.6.2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saing berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebaran dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas

pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya

3.6.3. Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependent. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiono, 2016, hal. 192)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x_1 = Pelatihan

x_2 = Motivasi Kerja

3.7. Uji Hipotesis

3.7.1. Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (dalam Kirana 2011:42) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu SPSS 20.0. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a) Melihat table One – Sample Test
- b) Melihat nilai t dengan nilai sig (sig-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung

3.7.2 Secara Simultan (Uji f)

Ghojali (dalam Kirana 2011:42) mengatakan uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu *SPSS 22.0*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Melihat berapa nilai f_{hitung} , dengan menggunakan keyakinan 90% (taraf signifikan 10%), df_1 dan df_2 , maka akan diperoleh nilai f_{tabel} .

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

3.8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package For Sciences (SPSS). Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Prestasi kerja karyawan

100%=PersentaseKontribusi



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

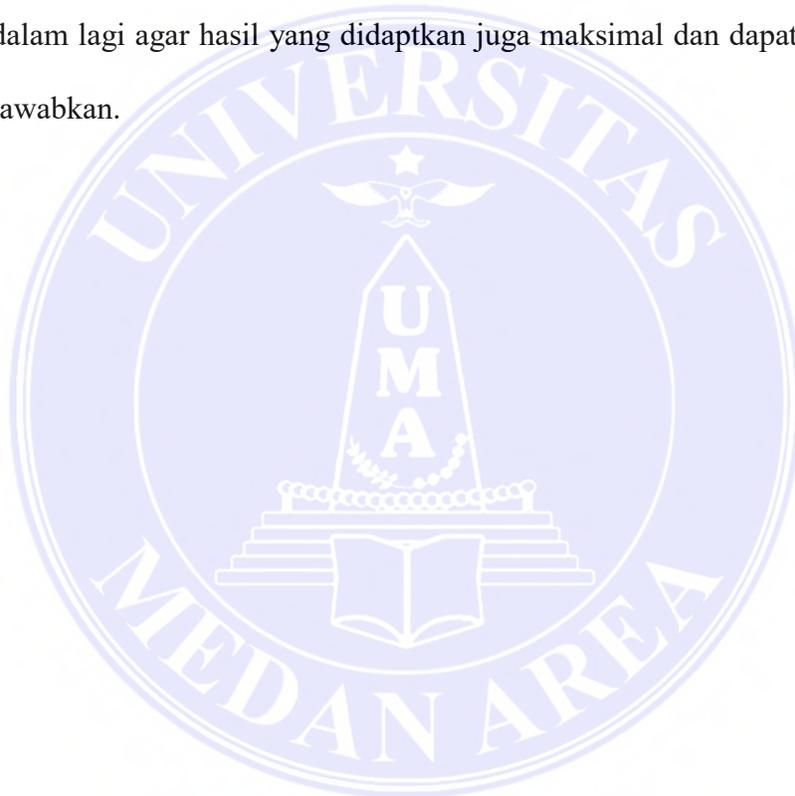
1. Hasil penelitian membahas bahwa secara parsial variabel pelatihan (X1) mempengaruhi kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Utara
2. Hasil penelitian membahas bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Utara
3. Hasil penelitian membahas bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap keputusan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Utara

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang dapat diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT PLN (Persero) untuk pelatihan pada karyawan penulis menyarankan untuk lebih meningkatkan lagi pelatihan dan motivasi dalam menjalankan kinerja yang di berikan guna meningkatkan prestasi untuk memberi dampak positif kepada karyawan.

2. Untuk motivasi kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan dan ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam perusahaan memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisa permasalahan lebih dalam lagi agar hasil yang didapatkan juga maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan (2015). *“Metodologi Penelitian Bisnis”*. Medan : Umsu Press
- Bryan Johannes Tampi (2014). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia. TBK (Regional Sales Manado)”*. Journal Acta Diurna Volume III. No.4.
- Denny Triasmoko Dkk (2014). *“ Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “*. Journal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12.
- Edy Sutrisno (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno (2010). *“Budaya Organisasi”*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Ernie Tisnawati (2005). *“Pengantar Manajemen”*. Cetakan ke-5. Jakarta: Kharisma Putra /utama.
- Fernanda M.B Tuhumena, DKK *“ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero Kantor Wilayah V Manado “*
- Kadarisman (2012) *“Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia”*. Jakarta : Rajawali Press.

Lita Lestari (2016) “ *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Jawa* “.

Mangkunegara (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung
PT Remaja Rosdakarya

Priskila Makian (2016) “ *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT, PCI Elektronik Internasional*”.

Rita Puspitasari (2014). “ *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang* “.

Rr. Watie Rachmawati (2016) “ *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan PT BJB Kantor Cabang Suci Bandung* ”

Sugiono (2016). “*Metode Penelitian*” Bandung : Alfabeta.

Sondang P Siagian (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi
Aksara

Medan, 20 Januari 2019

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Karyawan PT PLN (Persero)

Pembangkitan Sumatera Bagian Utara

Di –

Tempat

Assalamu'alaikum, wr.wb.

Dengan hormat, sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, maka saya melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN UTARA ”.

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian.

Demikian atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak / Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Andila Trihora Sembiring

188320401

Petunjuk Pengisian Angket

Tandai salah satu jawaban yang menurut Bapak /Ibu benar dengan mengikuti langkah – langkah dibawah ini :

1. Bacalah pertanyaan ini dengan baik dan seksama
2. Jawablah semua pertanyaan dari setiap bagian dengan cara memberikan ceklis (√), pastikan semua pertanyaan telah Bapak / Ibu jawab.
3. Ada lima pilihan jawaban yaitu :

| | |
|-----|---------------------|
| SS | SANGAT SETUJU |
| S | SETUJU |
| KS | KURANG SETUJU |
| TS | TIDAK SETUJU |
| STS | SANGAT TIDAK SETUJU |

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Perempuan

Usia : 21 – 35 Tahun 36 – 45 Tahun

> 45 Tahun

Pendidikan : SMA / SMK D – 1 / D – 3

Terakhir

S 1 – S 2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

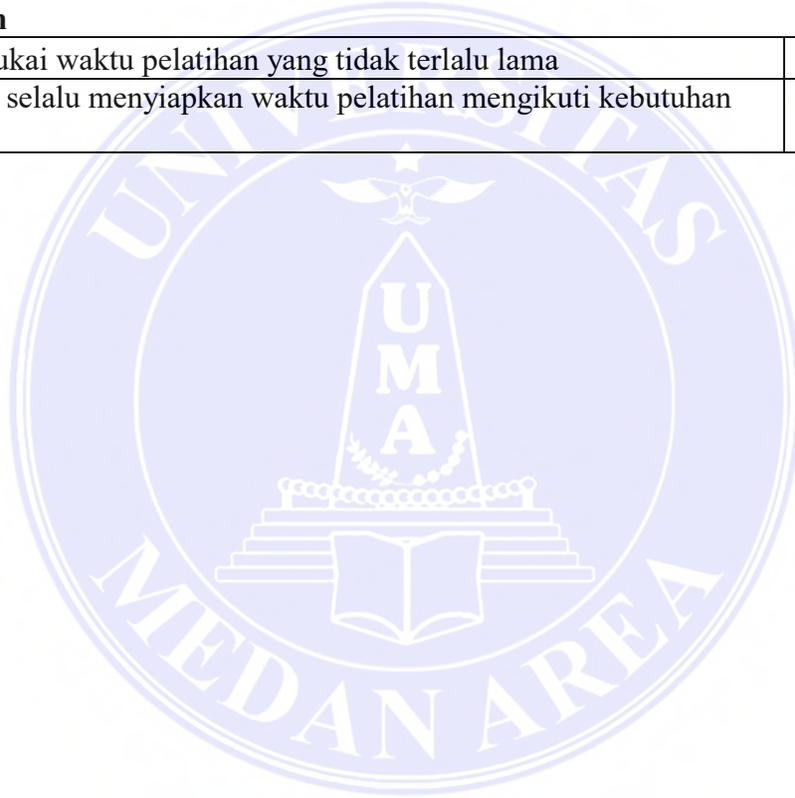
Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

KINERJA KARYAWAN (Y)

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| Daya Pendorong | | | | | | |
| 1 | Saya merasa pekerjaan saya selalu menjadi pantutan karyawan lain | | | | | |
| Kemauan | | | | | | |
| 2 | Saya selalu memiliki kemauan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya | | | | | |
| Kerelaan | | | | | | |
| 3 | Saya selalu bekerja tanpa paksaan | | | | | |
| Membentuk Keahlian | | | | | | |
| 4 | Saya ahli dalam pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| Membentuk Ketrampilan | | | | | | |
| 5 | Saya memiliki ketrampilan kerja yang bisa diandalkan oleh perusahaan | | | | | |
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| 6 | Saya selalu bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan | | | | | |
| Kewajiban | | | | | | |
| 7 | Saya bekerja tanpa perlu diperintah | | | | | |
| Tujuan | | | | | | |
| 8 | Saya bekerja memiliki tujuan yang jelas | | | | | |

PELATIHAN (X1)

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Jenis Pelatihan | | | | | | |
| 9 | Saya setuju jika perusahaan memberikan pelatihan yang bervariasi | | | | | |
| 10 | Pelatihan sebaiknya tidak monoton sehingga peserta menjadi lebih dapat menerima dengan baik pelatihan tersebut. | | | | | |
| Materi Pelatihan | | | | | | |
| 11 | Saya menyukai materi pelatihan yang up to date | | | | | |
| 12 | Materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan selalu mengikuti perkembangan keilmuan | | | | | |
| Waktu Pelatihan | | | | | | |
| 13 | Saya menyukai waktu pelatihan yang tidak terlalu lama | | | | | |
| 14 | Perusahaan selalu menyiapkan waktu pelatihan mengikuti kebutuhan perusahaan | | | | | |



MOTIVASI KERJA (X2)

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Kerja Keras | | | | | | |
| 15 | Saya merupakan pekerja keras | | | | | |
| Orientasi Masa depan | | | | | | |
| 16 | Saya selalu bekerja untuk mempersiapkan masa depan saya | | | | | |
| Tingkat cita-cita yang tinggi | | | | | | |
| 17 | Saya selalu memiliki cita-cita yang tinggi untuk masa depan saya | | | | | |
| Orientasi Tugas dan sasaran | | | | | | |
| 18 | Sebaiknya setiap karyawan harus fokus terhadap tugas yang diberikan serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan | | | | | |
| Usaha Untuk Maju | | | | | | |
| 19 | Saya memiliki kemauan untuk maju dan sukses | | | | | |
| Ketekunan | | | | | | |
| 20 | Saya selalu serius dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan | | | | | |
| Rekan kerja yang dipilih | | | | | | |
| 21 | Setiap karyawan yang bekerja selalu diseleksi disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki | | | | | |
| Pemanfaatan Waktu | | | | | | |
| 22 | Saya selalu bisa menyelesaikan waktu kerja secara optimal | | | | | |

LAMPIRAN

| Resp | DATA HASIL PENELITIAN VARIABEPELATIHAN (X1) | | | | | | |
|------|---|------|------|------|------|------|-------|
| | ITEM | | | | | | TOTAL |
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 30 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 22 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 26 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 27 |
| 45 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 27 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 31 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2) | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| ITEM | | | | | | | | | |
| RESP. | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | TOTAL |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 32 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 33 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 40 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 41 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 58 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |

| DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y) | | | | | | | | | |
|--|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| RESP | ITEM | | | | | | | | TOTAL |
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 36 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 32 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 35 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 32 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 35 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 33 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 35 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 34 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 47 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 36 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 35 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .733 ^a | .538 | .521 | 1.73587 |

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

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 196.445 | 2 | 98.223 | 32.597 | .000 ^a |
| | Residual | 168.741 | 56 | 3.013 | | |
| | Total | 365.186 | 58 | | | |

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

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 15.334 | 2.944 | | 5.209 | .000 | | |
| | Pelatihan | .091 | .092 | .106 | 2.985 | .001 | .711 | 1.406 |
| | Motivasi Kerja | .651 | .104 | .671 | 6.228 | .000 | .711 | 1.406 |

- a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 59 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.70567582 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .090 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.090 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .692 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .725 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .844 | 8 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan 1 | 31.7333 | 11.924 | .210 | .859 |
| Pernyataan 2 | 31.7333 | 11.924 | .210 | .859 |
| Pernyataan 3 | 31.8000 | 10.314 | .739 | .815 |
| Pernyataan 4 | 32.1333 | 8.267 | .786 | .796 |
| Pernyataan 5 | 32.3333 | 8.667 | .647 | .821 |

| | | | | |
|--------------|---------|--------|------|------|
| Pernyataan 6 | 31.6667 | 10.667 | .522 | .833 |
| Pernyataan 7 | 32.2000 | 9.457 | .753 | .805 |
| Pernyataan 8 | 32.1333 | 8.267 | .786 | .796 |

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .799 | 6 |

Item-Total Statistics

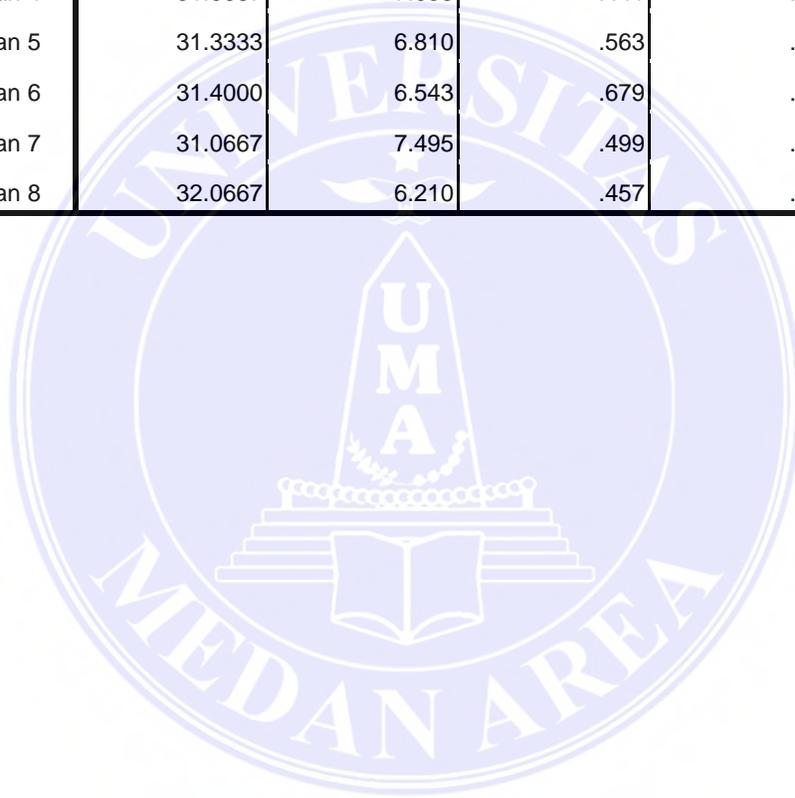
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan 1 | 21.0667 | 8.781 | .488 | .789 |
| Pernyataan 2 | 21.1333 | 7.981 | .760 | .747 |
| Pernyataan 3 | 21.6000 | 7.400 | .549 | .769 |
| Pernyataan 4 | 22.2000 | 5.886 | .647 | .754 |
| Pernyataan 5 | 21.6000 | 6.257 | .597 | .767 |
| Pernyataan 6 | 21.4000 | 8.400 | .564 | .775 |

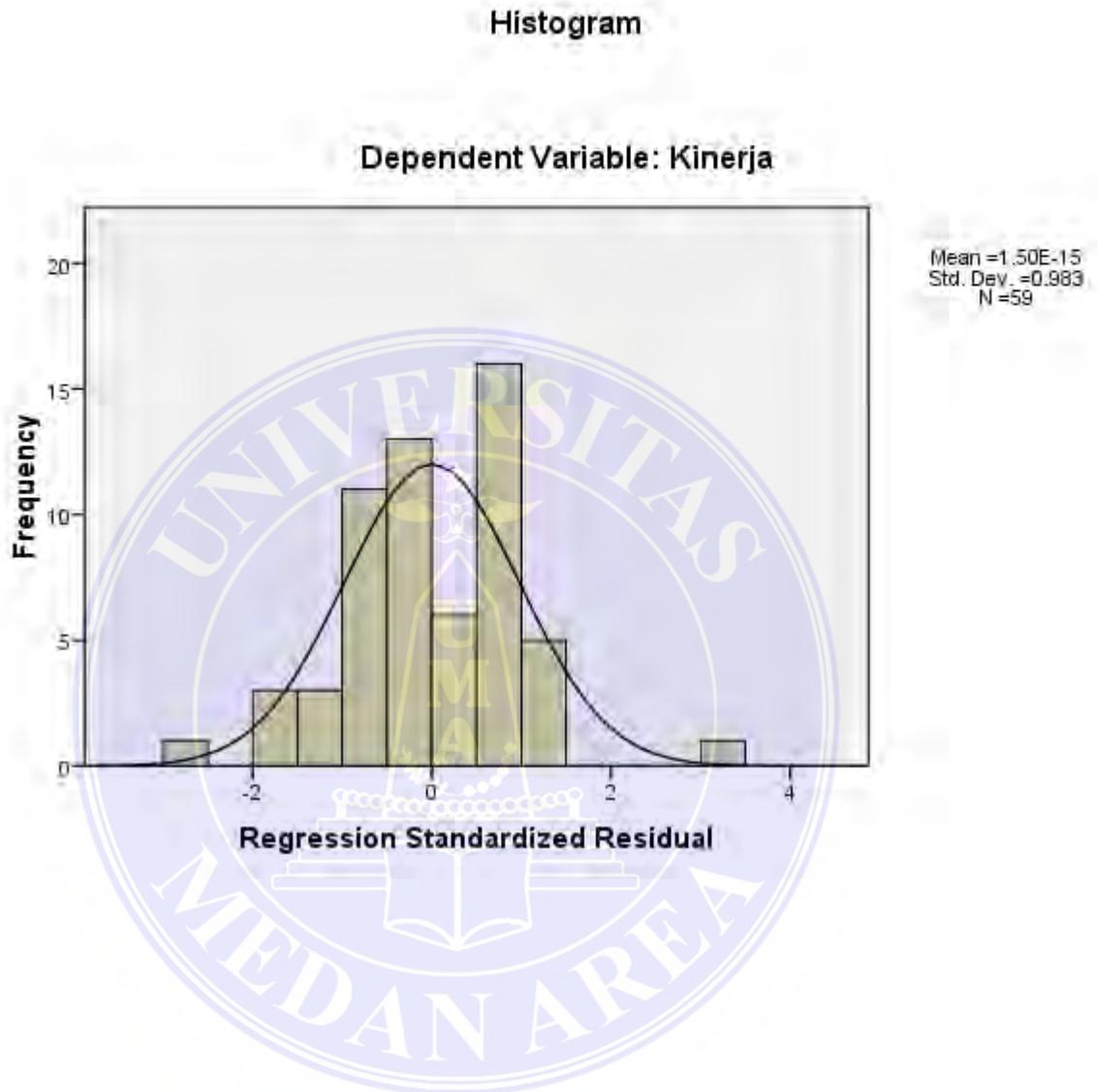
Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .807 | 8 |

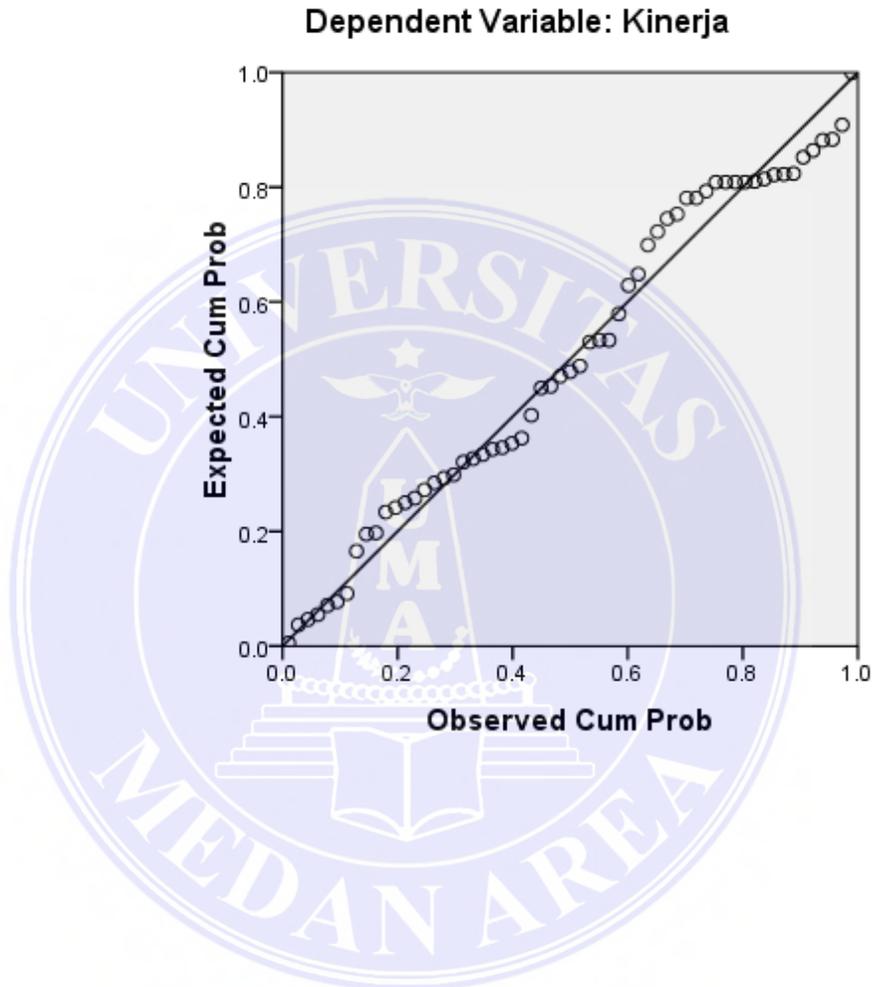
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan 1 | 30.9333 | 7.495 | .618 | .778 |
| Pernyataan 2 | 30.9333 | 7.924 | .417 | .799 |
| Pernyataan 3 | 31.3333 | 6.952 | .694 | .762 |
| Pernyataan 4 | 31.0667 | 7.638 | .441 | .796 |
| Pernyataan 5 | 31.3333 | 6.810 | .563 | .778 |
| Pernyataan 6 | 31.4000 | 6.543 | .679 | .759 |
| Pernyataan 7 | 31.0667 | 7.495 | .499 | .789 |
| Pernyataan 8 | 32.0667 | 6.210 | .457 | .818 |





Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

