

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN ULP  
MEDAN TIMUR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : RYAN ARIE SANDY**  
**NPM : 1705160085**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 27 September 2023, pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : RYAN ARIF SANDY  
NPM : 1705160085  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN ULP MEDAN TIMUR

Dinyatakan : ( A ) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIMPENGUJI

Penguji I

(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.SI, CMAA)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.SI)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RYAN ARIE SANDY  
N.P.M : 1705160085  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN  
ULP MEDAN TIMUR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2022

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. JANGGI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ryan Arie Sandy  
NPM : 1705160085  
Dosen Pembimbing : Muhammad Fahmi, SE., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki penomoran di Abstrak dan B2L 1.		f
Bab 2	Sesuaikan referensi dgn daftar pustaka		f
Bab 3			
Bab 4	Cek ulang nilai Uji t dan Uji F karena nilai terlalu mencedok		f
Bab 5	Saran agar disesuaikan dgn masalah dan identifikasi		f
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Lanjut Sidang Meja Hijau		f

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)

Medan, November 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Muhammad Fahmi, SE., M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **RYAN ARIE SANDY**  
NPM : 1705160085  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN ULP MEDAN  
TIMUR**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan

**RYAN ARIE SANDY**

**ABSTRAK****PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN ULP  
MEDAN TIMUR****RYAN ARIE SANDY****NPM : 1705160085**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN ULP Medan Timur. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 71 orang pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dimana nilai  $t_{hitung}$  3.945 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.002 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dimana nilai  $t_{hitung}$  8.574 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.002 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . sedangkan secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dimana nilai  $F_{hitung}$  256.996 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.16 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  pada PT. PLN ULP Medan Timur

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. PLN ULP EAST MEDAN

RYAN ARIE SANDY  
NPM : 1705160085

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and work motivation on work performance at PT. PLN ULP Medan Timur either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. PLN ULP Medan Timur. The sample in this study used a saturated sample of 71 employees at PT. PLN ULP Medan Timur. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used Multiple Liner Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistics Package for the Social Science) software version 24.00. The results of this study prove that training has a significant effect on work performance where the t\_count value is 3.945 greater than t\_table 2.002 and a significant value is 0.000 <0.05. work motivation has a significant effect on work performance where the t\_count value is 8.574 greater than t\_table 2.002 and a significant value is 0.000 <0.05. while simultaneously training and work motivation have a significant effect on work performance where the F\_count value is 256,996 greater than F\_table 3.16 and a significant value of 0.000 <0.05 at PT. PLN ULP Medan Timur*

*Keywords: Training, Work Motivation, Work Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN ULP Medan Timur”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Rudy Haryanto dan Ibunda Rahayu maya sari tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Muhammad Fahmi, SE., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, November 2022  
Penulis

**Ryan Arie Sandy**  
**NPM:1705160085**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Prestasi Kerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Prestasi Kerja .....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja .....	12
2.1.2 Pelatihan .....	13
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan .....	13
2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan Pelatihan.....	14

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	14
2.1.2.4 Indikator Pelatihan.....	15
2.1.3 Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	24
2.2 Kerangka Konseptual.....	26
2.3 Hipotesis.....	30

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.6 Teknik Analisis Data .....	35

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data.....	54
4.2 Analisis Data .....	62
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	65
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	66
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	70
4.2.5 Pembahasan .....	71

## **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	78
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	79

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Prestasi Kerja .....	40
Tabel 3.2	Indikator Pelatihan .....	40
Tabel 3.3	Indikator Motivasi Kerja.....	41
Tabel 3.4	Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.5	Data Pegawai PT. PLN ULP Medan Timur .....	42
Tabel 3.6	Skala Likert.....	45
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja .....	47
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	47
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	48
Tabel 3.10	Hasil Uji Reabilitas .....	49
Tabel 4.1	Skala Likert.....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden.....	55
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja .....	56
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Pelatihan .....	57
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Resonden Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.7	Hasil Regresi Liner Berganda.....	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	67
Tabel 4.9	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	52
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	53
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T.....	67
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T.....	68
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F .....	70

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil, inovatif dan sangat kreatif untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah mesin utama dari setiap organisasi untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Perusahaan sebagai suatu bentuk organisasi tidak dapat dipisahkan dari tenaga manusia, meskipun kegiatan perusahaan telah memiliki modal yang cukup besar dan teknologi yang modern, karena secanggih apapun teknologi tersebut, tanpa dukungan manusia seperti sumber data, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang membawa tenaga, pikiran, kreativitas dan bakat kewirausahaan bagi perusahaan, dengan harapan suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkungan bisnis perusahaan dan menginginkan kinerja yang baik di bidangnya (Tupti, Purnama, & Novita, 2021).

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan listrik satu-satunya di Indonesia dan merupakan *market leader*. Untuk ini perusahaan perlu mempertahankan posisinya. Mewujudkan perusahaan serta kelas dunia. Menjadikan sumber daya profesional, dan membentuk aktivitas usaha yang tidak mencemari lingkungan juga harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Guna menghadapi persaingan maka PT.PLN (Persero) ULP Medan Timur

membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik dan peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pelatihan karyawan yang efektif serta pemberian motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan tidak mudah stres dalam bekerja agar kinerja setiap karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di saat riset awal terhadap PT. PLN ULP Medan Timur. Peneliti menemukan masalah berupa masih terdapat beberapa fenomena-fenomena yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai dimana adanya beberapa pegawai yang prestasi kerjanya mengalami penurunan dimana adanya pegawai yang tidak mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai secara berturut-turut, selain itu pada pelatihan, dimana kurang meratanya pelatihan yang diterima oleh pegawai untuk menunjang pekerjaannya dimana pegawai yang mendapat pelatihan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga pelatihan yang diterima pegawai tidak dapat sebagai penunjang pekerjaannya. Dimana pelatihan yang terdapat pada PT. PLN ULP Medan Timur berupa.

**Tabel 1.1**  
**Bentuk Pelatihan Pada PT. PLN ULP Medan Timur**

No	Bentuk pelatihan
1	Diklat Seleksi Pegawai baru
2	Diklat Profesi
3	Diklat Penjurangan
4	Diklat Penunjang
5	Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti
6	<i>Workshop</i>

Sumber : PT. PLN ULP Medan Timur

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa bentuk pelatihan yang dilakukan oleh PT. PLN ULP Medan Timur guna menunjang

pekerjaan pegawainya akan tetapi kurang meratanya pelatihan yang diterima oleh pegawai untuk menunjang pekerjaannya.

Selanjutnya pada motivasi kerja dimana berdasarkan pengamatan awal peneliti kurang memberikan motivasi kepada para pegawai serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga pegawai merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik dimana pimpinan hanya menekankan kepada setiap karyawan agar mencapai target yang telah ditentukan, sehingga tanpa disadari para karyawan kurang mendapatkan motivasi langsung dari pimpinan dan mempengaruhi semangat kerja karyawan, dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan juga dapat menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Dimana motivasi kerja yang terdapat pada PT. PLN ULP Medan Timur berupa.

**Tabel 1.2**  
**Bentuk Motivasi Kerja Pada PT. PLN ULP Medan Timur**

No	Bentuk Motivasi	Keterangan
1	Gaji	Gaji diberikan satu kali setiap bulannya
2	Jaminan Kesehatan	Jaminan kesehatan berupa BPJS yang menjamin kesehatan karyawan beserta keluarganya
3	Jaminan Hari Tua	Jaminan hari tua adalah pemberian dana pensiun kepada karyawan yang berakhir masa kerjanya
4	Jaminan Karir	Karyawan dijamin kariernya hingga usia 63 tahun
5	Arahan Pimpinan	Pengarahan yang dilakukan pimpinan kepada karyawan diberikan pada saat melakukan apel

Sumber : PT. PLN ULP Medan Timur

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa motivasi yang diberikan PT. PLN ULP Medan Timur kepada pegawainya lebih utama berupa jaminan kepada setiap pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN ULP Medan Timur”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. PLN ULP Medan Timur yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang memiliki prestasi kerjanya mengalami penurunan dimana adanya pegawai yang tidak mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai secara berturut-turut.
2. Adanya beberapa pegawai yang kurang mendapat pelatihan guna menunjang pekerjaannya.
3. Pegawai kurang mendapatkan motivasi lebih giat bekerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekan kepada karyawan untuk mencapai target sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan pimpinan.
4. Adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang kurang optimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa pelatihan dan motivasi kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi prestasi kerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah pelatihan yang dilihat dari pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai guna menunjang pekerjaan, motivasi kerja diukur dengan arahan pimpinan secara langsung dengan pegawai dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai yang

diukur dengan kemampuan pegawai dalam mencapai target perusahaan dengan subjek pegawai tetap PT. PLN ULP Medan Timur.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur ?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja.
- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
- 4) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT PLN ULP Medan Timur.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Prestasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2010).

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Vietzhal Rivai, 2013). “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang” (Kasmir, 2016).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (A. A. Mangkunegara, 2014) . Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.(As'ad, 2011).

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

#### **2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik karyawan dan organisasi. Manfaat penilaian prestasi dapat dirincikan menurut (Suntoyo, 2012) adalah Perbaikan prestasi kerja, Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, Keputusan-keputusan penempatan, Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya dan perencanaan dan pengembangan karir. Sedangkan tujuan dan kegunaan dari penilaian atas prestasi kerja menurut (Mathis & Jackson, 2012) adalah Mengetahui pengembangan, Pengambilan keputusan administratif, Keperluan perusahaan, dan Dokumentasi,

Selanjutnya secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut: (A. A. P. Mangkunegara, 2018). 1) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi. 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu. 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir. 4) Mendefinisikan

atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

Sedangkan menurut (Danang Sunyoto, 2013) kegunaan penilaian prestasi kerja adalah 1) perbaikan prestasi kerja, 2) penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 3) keputusan-keputusan penempatan, 4) kebutuhan-kebutuhan pelatihan, 5) pengembangannya dan perencanaan dan pengembangan karir.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia.

### **2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: (Edy Sutrisno, 2016) adalah 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, 3) Tingkat motivasi kerja, Sedangkan (A. A. Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi

Selanjutnya (Handoko, 2014) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Sedangkan (Blumberg, Charles, & Pringle, 2013) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi.

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor kapasitas, kesempatan, dan kemauan untuk melakukan prestasi, motivasi kerja, pengetahuan, komunikasi, dan kejelasan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. menyatakan bahwa ukuran diperhatikan dalam prestasi kerja menurut (M. Nasution, 2010) adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja. Disiplin kerja. Inisiatif. Dan Kerjasama.

Sedangkan menurut (Arshad, Rabiya, & Mushtaq, 2012) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah Kepuasan kerja karyawan, Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*), Efisiensi kerja karyawan, Hasil penjualan dan Keluhan pelanggan.

Selanjutnya indicator dalam prestasi kerja antara lain, (Malayu SP. Hasibuan, 2015) adalah 1) Kejujuran 2) Kedisiplinan 3) Kreativitas 4) Kerjasama 5) Kepemimpinan 6) Pengalaman 7) Prakarsa 8) Kecakapan 9) Tanggung Jawab. Sedangkan Menurut (Siswanto, 2010) adalah: 1) Kesetiaan 2) Tanggung jawab, 3) Ketaatan 4). Kejujuran, 5). Kerjasama, 6). Prakarsa 7). Kepemimpinan. 8). Kualitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Lingkungan strategis selalu berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tampaknya tidak akan pernah berhenti. Perubahan lingkungan strategis ini mengharuskan para manajer untuk terus berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan melalui cara agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut, agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Menurut (Justine, 2016) menyatakan bahwa pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan. Menurut (Joses, 2010) pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu.

Selanjutnya (Larasati, 2018) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih, focus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekan di tempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari. Sedangkan menurut (Widodo, 2018), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan**

Menurut (Larasati, 2018) pelatihan bertujuan adalah mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada (proses pendidikan jangka pendek). Sedangkan menurut (Widodo, 2015), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Selanjutnya menurut (Carrel & Kuzmits, 2015) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain: 1) Memperbaiki kinerja, 2) Meningkatkan keterampilan karyawan 3) Menghindari keusangan manajerial 4) Memecahkan permasalahan 5) Orientasi karyawan baru 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial 7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel 8) Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut (Edison Emron, Anwar Yohny, 2020) menyatakan bahwa manfaat program pelatihan bagi perusahaan adalah sebagai berikut: 1). Mampu meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan mampu menguasai pekerjaan yang memang sesuai bidangnya. 2). Mampu mengoptimalkan tingkat produktifitas kerja, sehingga karyawan tersebut bisa menghasilkan output yang lebih baik. 3). Mampu meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga bisa menciptakan sinergisitas antar karyawan yang lebih baik. 4). Mampu meregenerasi karyawan yang lebih siap dan handal dalam menghadapi tantangan di masa mendatang. 5). Mampu memperbaiki moral karyawan 6). Mampu menemukan kekurangan dan kelemahan karyawan. 7). Membantu karyawan agar bisa menyesuaikan diri dengan perusahaan. Sedangkan manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut: 1). Mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan individual dalam menangani tugas serta paham akan pemecahan masalah. 2). Mampu memperbaiki komunikasi antar karyawan atau kelompok. 3). Mampu membekali karyawan dalam peningkatan potensi dirinya guna menjadi pelengkap dalam meniti karier internal maupun eksternal nantinya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan manfaat pelatihan adalah untuk perusahaan dan juga untuk karyawan. Bagi perusahaan sangat banyak manfaatnya salah satunya adalah meningkatnya produktifitas perusahaan sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Bagi karyawan itu sendiri salah satunya adalah meningkatkan kemampuan dan potensi diri dalam menangani tugas-tugas dan pemecahan masalahnya.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut (Larasati, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah 1) Tidak tercapainya standar pencapaian kerja. 2) Karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya. 3) Karyawan tidak produktif. Dan 4) Tingkat penjualan menurun. Selanjutnya menurut (Wispondono, 2018) merumuskan faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu 1) Dana. 2) Sarana dan prasarana, 3) Instruktur pelatihan.

Sedangkan menurut (Malayu SP. Hasibuan, 2015) dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan dalam keberhasilan pelatihan. Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: 1) Instruktur, 2) Peserta 3) Materi pelatihan, 4) Metode pelatihan, dan 5) Sarana pelatihan. Sedangkan menurut (Serdamayanti, 2016) Perlu diselenggarakan program pelatihan kerja, diantaranya karena : 1) Karyawan baru, 2) Karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan lama, 3) Kurang persiapan dalam mengangkat karyawan baru, 4) Fasilitas yang baru diberikan dalam kegiatan tertentu, 5) Penemuan atau alat dan cara baru, 6) Pengawas, administrator 7) Hubungan dengan kantor lain dan dengan masyarakat, 8) Karyawan ingin menambah pengetahuan, keterampilan dan merubah sikap.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi pelatihan adalah karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya, Karyawan baru, dan Karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan lama.

#### **2.1.2.4 Indikator Pelatihan**

Indikator pelatihan menurut (Wispondono, 2018) yaitu 1) Prestasi kerja karyawan, 2) Kedisiplinan karyawan, 3) Kehadiran karyawan, 4) Tingkat kerusakan produksi. Sedangkan indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017), diantaranya adalah 1) Tujuan pelatihan 2) Materi, 3) Metode yang digunakan, 4) Kualifikasi peserta, 5) Kualifikasi pelatih (Instruktur).

Selanjutnya menurut (Sofyandi, 2008), dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui: 1) Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) 2) Metode Pelatihan, 3) Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, 4) Lama Waktu Pelatihan, 5) Fasilitas Pelatihan.

Sedangkan menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah sebagai berikut: 1) Jenis Pelatihan, 2) Tujuan pelatihan, 3) Materi, 4) Metode yang digunakan, 5) Kualifikasi peserta, 6) Kualifikasi pelatih, 7) Waktu,

Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektifitas pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis jenis pelatihan, tujuan, metode dan materi yang diberikan, kualifikasi peserta dan pelatih serta waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk

dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Menurut (E Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (A. A. Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut (Samsudin, 2006), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut (D Sunyoto, 2013), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut (Fahmi, 2017), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan 4) Mengefektifkan pengadaan pegawai 5) Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai. 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai. 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya, 10) Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Menurut (Malayu SP. Hasibuan, 2015), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan. 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan. 6) Menciptakan suasana dan hubungan

kerja yang baik 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut (Saydam, 2005), tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut: 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. 3) Meningkatkan disiplin kerja. 4) Meningkatkan prestasi kerja. 5) Mempertinggi moral kerja karyawan 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab. 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi. 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari pendapat di atas telah jelas bahwa betapa pentingnya peran motivasi bagi karyawan ataupun organisasi. Tujuan pemberian motivasi bagi pegawai bukan hanya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai saja, namun juga memiliki tujuan lain seperti meningkatnya gairah kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, kedisiplinan kerja, hubungan kerja yang baik, kreativitas, loyalitas karyawan, kesejahteraan, rasa tanggung jawab, dan efisiensi penggunaan alat-alat kerja, sedangkan tujuan motivasi bagi organisasi adalah meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, merubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan, dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan tujuan dari lembaga ataupun organisasi dapat tercapai sesuai harapan.

### **2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam

internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan.

Menurut (E Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu factor internal dan factor eksternal. Sedangkan menurut (D Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu 1) Promosi, 2) Prestasi kerja, 3) Pekerjaan itu sendiri, 4) Penghargaan, 5) Tanggung jawab, 6) Pengakuan 7) Keberhasilan dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Malayu SP. Hasibuan, 2015) untuk memotivasi karyawan, Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Selanjutnya (Baldoni, El, & Benslimane, 2014) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu 1) *Energize*, 2) *Encourage*, 3) *Exhorting*.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah promosi, pekerjaan itu sendiri dan *Energize*.

#### **2.1.3.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah 1) Daya pendorong, 2) Kemauan, 3) Kerelaan, 4) Keahlian, 5) Keterampilan, 6) Tanggung jawab, 7) Kewajiban, 8) Tujuan. Sedangkan menurut (A. A. Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah 1) Kerja keras, 2) Orientasi masa depan, 3)

Tingkat cita-cita yang tinggi, 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, 5) Usaha untuk maju, 6) Ketekunan, 7) Pemanfaatan waktu

Selanjutnya (Uno & Lamateong, 2011) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah 1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2) Prestasi yang dicapai 3) Pengembangan diri 4) Kemandirian dalam bertindak. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2015), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”: 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa indicator motivasi kerja adalah kemauan, tanggung jawab, kerja keras, ketekunan, kemandirian dan kebutuhan akan prestasi.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

### **2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi.

Program atau pemberian pelatihan kepada pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan

profesional individu pegawai dalam bekerja sesuai dengan keahliannya. Pelatihan pegawai dipersiapkan untuk mendapatkan dan memiliki bekal agar siap menjalankan tugas dengan benar sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan adanya pelatihan pegawai dapat mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai pegawai (Bali, Dakhi, & Zagoto, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bali et al., 2021), (Prasetyani, 2021) dan (Nursyahputri & Saragih, 2019) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mutholib, 2019), (Elizar Sinambela & Tanjung, 2018), (D. E. Safitri, 2019), (Anggereni, 2019), (Subroto, 2018), (E. Safitri, Manajemen, & Ekonomi, 2013), (Agusta, 2013), (Ferry, 2018), (Supatmi, Nimram, & Utami, 2012), (Anggereni, 2019), (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017), (Triasmoko, 2014), (Kosdianti & Sunardi, 2021), (Alhudhori, 2018) (Ratnasari & Sunuharyo, 2018), (Astuti & Sari, 2018) (Marjaya & Pasaribu, 2019) (E Sinambela & Tanjung, 2018) (Prayogi, Farisi, & Salwa, 2021) (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Usman, Rambe, & Jufrizen, 2021) (A. E. Nasution & Lesmana, 2018) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Daulay & Handayani, 2021) dan (Agusta & Sutanto) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada

dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seorang pegawai yang memberi daya, arah dan tingkah laku sehingga bisa mendorong atau merangsang pegawai untuk bekerja dengan suka rela tanpa mendapat paksaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Utami, 2017), (Yatipai, Montolalu, & Kaparang, 2015) dan (Suwanto, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Jufrizen & Noor, 2022),

(Jufrizen & Hadi, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.3 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

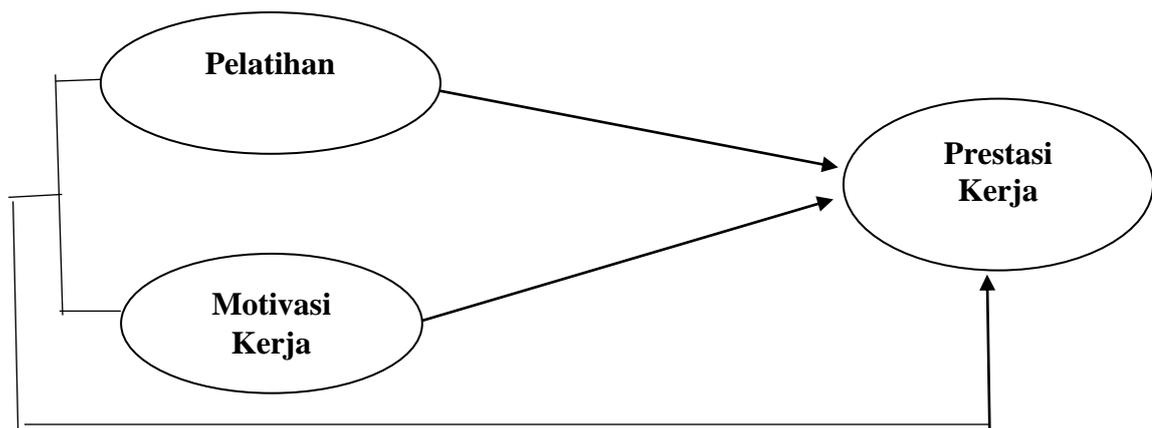
Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan di dunia industri. Memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Suntoyo, 2012).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Jose, 2010).

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi

pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari, Riana, & Subudi, 2015)

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur.

3. Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (pelatihan X1) dan variabel (motivasi kerja X2) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Mengambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *assosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positif*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang prestasi kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang pelatihan dan motivasi kerja.

### 3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

#### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Prestasi Kerja**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Disiplin kerja
4	Inisiatif
5	Kerjasama

Sumber: (Nasution, 2010)

#### 2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan

**Tabel 3.2**  
**Indikator Pelatihan**

No	Indikator
1	Tujuan pelatihan
2	Materi
3	Metode yang digunakan
4	Kualifikasi peserta
5	Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

**Sumber:** (Siagian, 2014)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pada PT. PLN ULP Medan Timur, Alamat: Jl. Durung, Sidorejo Hilir, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juli 2022 sampai November 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Skedul Rencana Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022				November 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■													
3	Pembuatan proposal								■	■											
4	Bimbingan Proposal										■	■									
5	Seminar Proposal												■								
6	Riset													■							
7	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. PLN ULP Medan Timur yang berjumlah 71 orang.

**Tabel 3.5**  
**Rincian Pegawai PT. PLN ULP Medan Timur**

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Bidang Perencanaan	5
2	Bidang Distribusi	21
3	Bidang Keuangan	10
4	Bidang SDM dan Umum	10
5	Bagian Audit Internal	4
6	Bagian pelayanan	21
	<b>Jumlah</b>	<b>71</b>

Sumber: PT. PLN ULP Medan Timur (2022)

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik 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. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 71 orang pegawai PT. PLN ULP Medan Timur.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi, *et al*, 2015,) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT. PLN ULP Medan Timur dan para karyawan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh karyawan PT. PLN ULP Medan Timur.

3. Studi dokumentasi. Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) kuisisioner merupakan pernyataan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya. Dalam memperoleh karyawan PT. PLN ULP Medan Timur.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** Azuar Juliandi, *et al* (2015, hal. 70)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT. PLN ULP Medan Timur. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

## 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, *et al*, 2015,). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. PLN ULP Medan Timur. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, *et al*, 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum x_i^2$  = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r)  $\geq$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} > = 0,05$ .
- 2) Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r)  $\leq$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} > = 0,05$

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>	
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1	0.824 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.879 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.866 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.838 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.811 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.741 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.816 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.832 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.760 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.725 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>	
<b>Pelatihan (X1)</b>	X1.1	0.883 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.842 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.816 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.826 > 0,254	0.003 < 0,05	Valid
	X1.5	0.857 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.883 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.830 > 0,254	0.005 < 0,05	Valid
	X1.8	0.824 > 0,254	0.008 < 0,05	Valid
	X1.9	0.805 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.759 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	X2.1	0.825 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.824 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.774 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.787 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.745 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.816 > 0,254	0.014 < 0,05	Valid
	X2.7	0.690 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.545 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.690 > 0,254	0.046 < 0,05	Valid
	X2.10	0.709 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.772 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.12	0.525 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.13	0.699 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.14	0.821 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.15	0.743 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid
	X2.16	0.785 > 0,254	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

#### **b. Reliabilitas**

Menurut (Juliandi, et al, 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{[k] [\sum \sigma b^2]}{k-1 \quad \sigma^2}$$

(Juliandi, et al, 2015)

Keterangan:

$r$  = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  =Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ob^2$  = Jumlah Varians butir

$\sigma_i^2$  = Varians Total

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0.941	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.950		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.943		Reliabel

Sumber : SPSS. 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel  $> 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

### 3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi, *et al*, 2015)

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi kerja

$\beta_1, \beta_2$  = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

#### 1. 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 model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *et al*, 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat

pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ). (Juliandi, *et al*, 2015).

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi, *et al*, 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, *et al*, 2015). Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

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

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

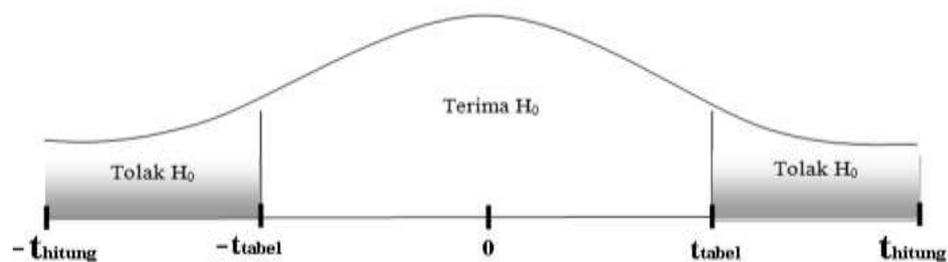
$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel  
 r = korelasi parsial yang ditemukan  
 n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

Kriteria pengujian:

1.  $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2.  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### b. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018)

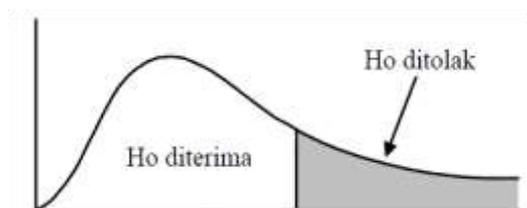
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

Bentuk pengujiannya adalah :

1.  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
2.  $H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel x dengan variabel y

### 3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi, *et al*, 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah

ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Juliandi, *et al*, 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 71 orang pegawai Pada PT. PLN ULP Medan Timur, akan tetapi angket yang disebar tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 60. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 60 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Deskriptif Responden**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Laki-laki	35	58.33
Wanita	25	41.67
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Jenjang Pendidikan :</b>		
S2	3	5.00
S1	41	68.33
D3	12	20.00
SMA	4	6.67
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Usia :</b>		
> 30 tahun	10	16.67
30-39 tahun	33	55.00
40-50 tahun	14	23.33
<50 tahun	3	5.00
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari wanita yaitu laki-laki 35 responden (58.3%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 41 responden (68.33%). Dari sisi usia, sebagian besar responden memiliki usia antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 33 responden (55.00%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki usia dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Prestasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel prestasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	Kinerja											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	1	1.67	10	16.67	41	68.33	8	13.33	60	100
2	0	0.00	2	3.33	8	13.33	39	65.00	11	18.33	60	100
3	0	0.00	0	0.00	3	5.00	41	68.33	16	26.67	60	100
4	0	0.00	3	5.00	7	11.67	41	68.33	9	15.00	60	100
5	0	0.00	2	3.33	10	16.67	39	65.00	9	15.00	60	100
6	0	0.00	3	5.00	7	11.67	40	66.67	10	16.67	60	100
7	0	0.00	5	8.33	2	3.33	42	70.00	11	18.33	60	100
8	0	0.00	4	6.67	15	25.00	33	55.00	8	13.33	60	100
9	0	0.00	0	0.00	8	13.33	38	63.33	14	23.33	60	100
10	0	0.00	0	0.00	3	5.00	46	76.67	11	18.33	60	100

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang selalu datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang lembur apabila pekerjaan saya belum siap, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang jika pekerjaan saya belum selesai saya akan membawanya pulang kerumah, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

#### 4.1.3.2 Pelatihan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Pelatihan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pelathan (X1)**

No	X1											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0.00	2	3.33	9	15.00	38	63.33	11	18.33	60	100
2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	44	73.33	16	26.67	60	100
3	0	0.00	2	3.33	7	11.67	40	66.67	11	18.33	60	100
4	0	0.00	3	5.00	9	15.00	34	56.67	14	23.33	60	100
5	0	0.00	2	3.33	1	1.67	44	73.33	13	21.67	60	100
6	0	0.00	2	3.33	16	26.67	32	53.33	10	16.67	60	100
7	0	0.00	0	0.00	10	16.67	37	61.67	13	21.67	60	100
8	0	0.00	0	0.00	2	3.33	49	81.67	9	15.00	60	100
9	0	0.00	3	5.00	10	16.67	36	60.00	11	18.33	60	100
10	0	0.00	2	3.33	7	11.67	40	66.67	11	18.33	60	100

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang pelatihan yang diselenggarakan agar pegawaimampu mencapai kinerja secara maksimal, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan posisi yang saya jabatan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang materi yang diberikan dalam pelatihan sangat bermanfaat guna menunjang kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

5. Jawaban responden tentang metode yang digunakan dalam pelatihan sangat mudah di pahami, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang metode yang digunakan dalam pelatihan sangat menarik, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang untuk mengikuti pelatihan pegawai terlebih dahulu di seleksi, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang selalu mendapat rekomendasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang pilihan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
10. Jawaban responden tentang instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang yang telah memenuhi kualifikasi, mayoritas responden menjawab “Setuju”

#### 4.1.3.3 Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)**

No	X2											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			3	5.00	7	11.67	40	66.67	10	16.67	60	100
2		0.00	5	8.33	2	3.33	42	70.00	11	18.33	60	100
3		0.00	4	6.67	15	25.00	33	55.00	8	13.33	60	100
4		0.00		0.00	8	13.33	38	63.33	14	23.33	60	100
5		0.00		0.00	3	5.00	46	76.67	11	18.33	60	100
6		0.00		0.00	5	8.33	46	76.67	9	15.00	60	100
7		0.00		0.00	11	18.33	36	60.00	13	21.67	60	100
8		0.00		0.00	4	6.67	42	70.00	14	23.33	60	100
9		0.00	3	5.00	7	11.67	41	68.33	9	15.00	60	100
10		0.00	2	3.33	6	10.00	44	73.33	8	13.33	60	100
11	10	16.67	4	6.67	10	16.67	21	35.00	15	25.00	60	100

12	8	13.33	10	16.67	8	13.33	20	33.33	14	23.33	60	100
13	11	18.33	2	3.33	11	18.33	22	36.67	14	23.33	60	100
14	7	11.67	10	16.67	7	11.67	23	38.33	13	21.67	60	100
15	6	10.00	8	13.33	10	16.67	27	45.00	9	15.00	60	100
16	8	13.33	7	11.67	10	16.67	23	38.33	12	20.00	60	100

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
8. Jawaban responden tentang Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi karyawan lain, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya di kantor, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju”.
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “Setuju”.

## **4.2 Analisis Data**

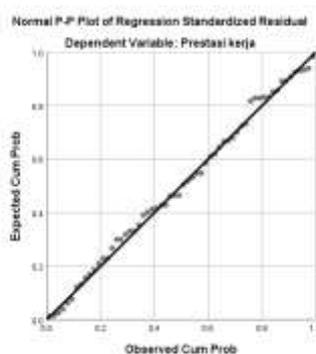
### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linear atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data

berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.285	3.513
	Motivasi Kerja	.285	3.513

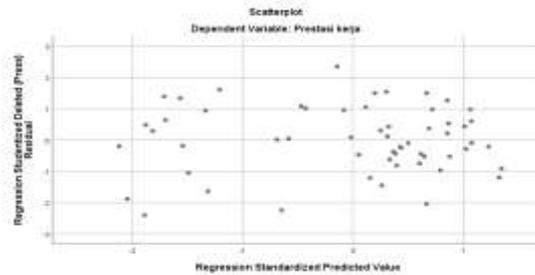
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar  $0.285 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $3.513 < 5$ . Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.285 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $3.513 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk 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. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu pelatihan, motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.783	1.712		.457	.649
	Pelatihan	.271	.069	.309	3.945	.000
	Motivasi Kerja	.454	.053	.673	8.574	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja  
Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 0.783
2. Pelatihan = 0,271

3. Motivasi kerja = 0,454

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0.783 + 0,271_1 + 0,454_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 0.783 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen pelatihan dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari prestasi kerja adalah sebesar 0.783
2. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,271 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,271 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,454 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,454 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.783	1.712		.457	.649
	Pelatihan	.271	.069	.309	3.945	.000
	Motivasi Kerja	.454	.053	.673	8.574	.000

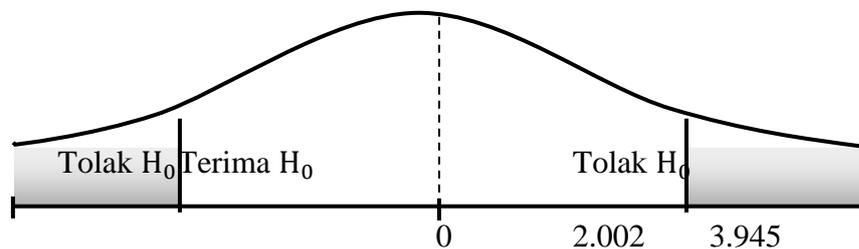
a. Dependent Variable: Prestasi kerja
---------------------------------------

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 60 - 2 = 58$  adalah  $t_{hitung} = 3.945$  dan  $t_{tabel} = 2.002$



**Gambar 4.3**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$  pada  $\alpha = 5\%$

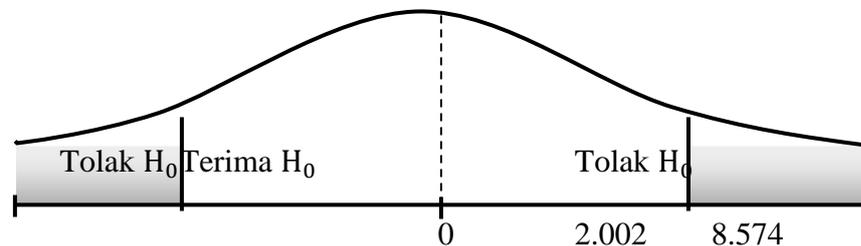
$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.002$  atau  $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan adalah 3.945 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pelatihan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak

terhadap prestasi kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 60 - 4 = 58$  adalah 2.002  $t_{hitung} = 8.574$  dan  $t_{tabel} = 2.002$



**Gambar 4.4**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 2.002$  atau  $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja adalah 8.574 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.

#### 4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut:

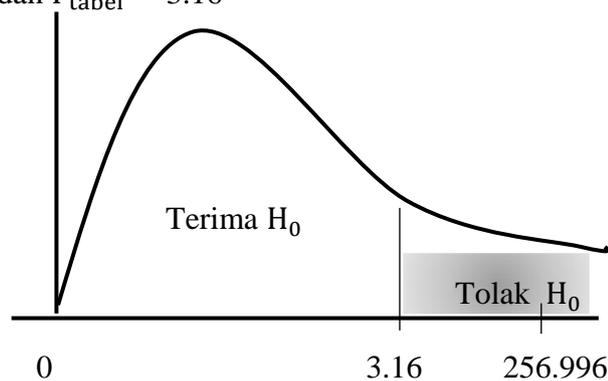
**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4456.625	2	2228.312	256.996	.000 <sup>b</sup>
	Residual	494.225	57	8.671		
	Total	4950.850	59			
a. Dependent Variable: Prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 60 - 2 - 1 = 57$$

$$F_{\text{hitung}} = 256,996 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.16$$



**Gambar 4.5**  
**Kurva Uji F**

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 256.996 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  diketahui sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $256.996 > 3.16$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin

mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.897	2.94459
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Prestasi kerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.900 \times 100\%$$

$$= 90\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.900 yang berarti 90% dan hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja sebesar 90% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 90\% = 10\%$ . hal ini menunjukkan 10% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian prestasi kerja.

#### **4.2.5 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan adalah 3.945 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pelatihan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur dimana dengan semakin meningkatnya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang menunjang pekerjaan pegawai tersebut maka produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dengan demikian maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi.

Program atau pemberian pelatihan kepada pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu pegawai dalam bekerja sesuai dengan keahliannya. Pelatihan pegawai dipersiapkan untuk mendapatkan dan memiliki bekal agar siap menjalankan tugas dengan benar sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan

adanya pelatihan pegawai dapat mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai pegawai (Bali et al, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bali et al, 2021), (Prasetyani, 2021) dan (Nursyahputri & Saragih, 2019) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja adalah 8.574 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur, dimana dengan semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, pemimpin PT. PLN ULP Medan Timur memberikan arahan serta mudah berbaaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat

pada waktunya dengan demikian maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seorang pegawai yang memberi daya, arah dan tingkah laku sehingga bisa mendorong atau merangsang pegawai untuk bekerja dengan suka rela tanpa mendapat paksaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utami, 2017), (Yatipai, Montolalu, & Kaparang, 2015) dan (Suwanto, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **3. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 256.996 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.16 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $256.996 > 3.16$ )

artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan PT. PLN ULP Medan Timur, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan demikian maka pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat dengan demikian maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan di dunia industri. Memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Suntoyo, 2012).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Jones, 2010).

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada

pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al., 2015)

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN ULP Medan Timur adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.
3. Secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN ULP Medan Timur.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. PT. PLN ULP Medan Timur harus terus meningkatkan pelaksanaan pelatihan melalui pelatih yang berpengalaman seperti adanya kejelasan penentuan standar pelatihan yang ditetapkan perusahaan. Pemberian pelatihan yang jelas seperti penyampaian materi pelatihan yang mudah dipahami dan dapat diterima oleh peserta pelatihan.
2. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. PLN ULP Medan Timur agar memperhatikan motivasi kerja para pegawai dengan memberikan

*reward* atas pencapaian kinerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.

3. Pegawai PT. PLN ULP Medan Timur agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi prestasi kerja hanya menggunakan pelatihan dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana angket yang disebarkan peneliti sebanyak 71 akan tetapi angket yang Kembali balik kepada peneliti hanya 60 angket sehingga tidak seluruhnya pegawai PT. PLN ULP Medan Timur dapat memberikan tanggapan terkait angket yang disebarkan .

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora, 1*(3), 1399–1408.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 18*(3), 654.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 45–54.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10*(2), 606.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences, 2*(4), 10–19.
- As'ad. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018, 461–464*.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen, 5*(2), 1–10.
- Baldoni, A. O., El, A. Y., & Benslimane, A. (2014). Elderly and drugs: Risks and necessity of rational use. *Brazilian Journal of Pharmaceutical Sciences, 46*(4), 617–632.
- Bali, J. M. G., Dakhi, Y., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4*(2), 46–57.
- Blumberg, M., Charles, D., & Pringle. (2013). The Missing Opportunity

Organisational Research: Some Implication For a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560–569.

Bryman, A. (2012). *Social Research Method Fourth Edition*. Oxford: Oxford University Press.

Carrel, & Kuzmits. (2015). *Pelatihan Tenaga Kerja (Cetakan ke.)*. Jakarta: PT Pradnya.

Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.

Edison Emron, Anwar Yohny, I. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-1.)*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.

Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, *14(02)*, 176–184.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Haris, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.

Hasibuan, M. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains*

*Manajemen*, 1(1), 27–34.

- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SINTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan

- Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Ilmu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Nasution, M. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga: Djambatan.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nothouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practicfe*. Caliornia: Sage Publication Inc.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 238–247.
- Prasetyani, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Hsbc Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 69–79.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* /, 1(4), 1044–1054.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Sejati.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara*, 3(1), 419–428.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Saydam, G. (2005). *Teknologi Telekomunikasi: Perkembangan dan Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Serdamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 9.). Jakarta: PT. Bumi Aksara: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sinambela, Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2019). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta (p. 244). Jakarta: Kencana, 2016.
- Suwarto, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Indo Metro. *Jurnal Derivatif*, 11(2), 62–72.
- Syaripuddin, J. (2011). No Title. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 82871.
- Tupti, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.
- Uno, H. B., & Lamateong, N. (2011). *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat

- Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2), 125–138.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-I.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–7.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

## KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Ryan Arie Sandy memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN ULP Medan Timur”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

### B. Identitas Responden

- No. Responden : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2
- Usia :  <30 Tahun  30-39 tahun  
 40-50 Tahun  > 50tahun

**Prestasi Kerja (Y)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Disiplin Kerja</b>						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya selalu datang tepat waktu					
<b>Inisiatif</b>						
7	Saya lembur apabila pekerjaan saya belum siap					
8	Jika pekerjaan saya belum selesai saya akan membawanya pulang kerumah					
<b>Kerja Sama</b>						
9	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					

**Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tujuan Pelatihan</b>						
1	Pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai					
2	Pelatihan yang diselenggarakan agar pegawai mampu mencapai kinerja secara maksimal					
<b>Materi</b>						
3	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan posisi yang saya jabatan					
4	Materi yang diberikan dalam pelatihan sangat bermanfaat guna menunjang kinerja pegawai					
<b>Matode yang digunakan</b>						
5	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat mudah di pahami					
6	Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat menarik					
<b>Kualifikasi Peserta</b>						
7	Untuk mengikuti pelatihan pegawai terlebih dahulu di seleksi					
8	Saya selalu medapat rekomendasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan					
<b>Kualifikasi pelatih (Instruktur)</b>						
9	Instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang pilihan					
10	Instruktur dalam pelatihan merupakan orang-orang yang telah memenuhi kualifikasi					

**Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Daya Pendorong</b>						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan					
<b>Kemauan</b>						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Kerelaan</b>						
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
<b>Keahlian</b>						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
<b>Keterampilan</b>						
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi karyawan lain					
<b>Tanggung Jawab</b>						
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
<b>Kewajiban</b>						
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Tujuan</b>						
15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan					

	dengan target perusahaan					
16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jlm
3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	22
1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	16
1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	16
3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	17
3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	20
1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	18
1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	16
1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	17
2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	15
1	1	1	3	2	2	1	1	3	2	17
2	3	3	2	3	4	2	3	2	5	29
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27
4	1	1	3	4	3	2	4	3	3	28
2	2	1	4	2	4	3	2	2	4	26
2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	21
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	26
2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	24
4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	32
2	2	1	4	3	2	5	3	3	3	28
3	1	3	1	3	2	1	4	4	3	25
5	5	4	5	3	5	3	4	3	4	41
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
4	3	2	5	2	3	5	4	5	5	38
3	4	4	5	3	4	3	5	3	5	39
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
3	5	4	4	4	3	4	3	3	5	38
4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	40
4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	45
3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	36
4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	36
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47
4	5	3	5	3	3	5	4	5	4	41
3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	42
5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	44
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
5	4	4	2	4	5	5	2	4	4	39
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	44
5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	42

5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	5	4	2	4	5	5	4	2	39
4	4	5	2	2	4	4	4	4	2	35
5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	5	4	3	4	5	5	4	2	40

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	JLM
1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	2	2	26
3	1	1	1	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	34
1	1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	1	2	1	3	1	31
2	1	3	3	2	2	2	5	1	4	4	4	1	2	4	1	41
1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	35
1	2	1	1	1	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	33
2	3	4	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	45
3	1	2	2	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	3	2	40
1	1	1	2	1	1	4	1	4	2	2	4	4	1	4	3	36
4	3	3	3	3	4	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	37
4	4	4	4	4	4	3	1	5	4	2	3	1	2	2	3	50
2	2	1	1	2	1	3	4	2	4	2	4	2	2	3	3	38
1	1	1	1	1	1	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	33
3	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	51
2	4	2	3	1	2	1	5	1	1	3	5	3	4	3	4	44
4	2	5	5	2	4	5	1	3	5	4	1	1	4	3	4	53
5	3	3	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	3	4	65
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	59
5	4	2	3	4	3	5	2	4	4	2	2	4	4	4	2	54
3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	4	5	5	3	62
3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	1	1	2	2	47
5	4	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	5	63
4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	5	3	3	3	5	4	63
4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	68
4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	70
4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	63
5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	69
5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	68
5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	5	62
4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	3	3	64
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	77
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	72
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	71
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
4	3	3	5	5	2	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	65
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	70
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	66
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	76
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	68
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	71
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	72
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	61

4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	65
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	62
3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	64
4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	66
4	4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	61
5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	2	5	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	64
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	62
4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	62

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	JLM
3	1	1	1	2	1	2	1	3	3	18
1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	14
1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	14
1	2	1	1	2	2	2	2	3	5	21
2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	26
2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	22
2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	21
3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	23
2	1	1	2	3	1	3	4	3	2	22
2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24
1	2	3	2	2	5	2	3	4	1	25
2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	28
3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	27
2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	31
5	2	3	1	2	2	3	4	4	5	31
4	2	4	3	3	3	5	3	4	1	32
3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	37
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	5	4	2	3	3	2	5	5	4	36
4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	42
5	4	4	2	3	4	4	4	2	4	36
3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	40
3	4	3	5	5	5	5	3	4	3	40
4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	40
4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	41
4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	40
4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	44
3	5	3	4	3	5	5	5	5	3	41
3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	43
5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	44
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38

4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	41
4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	41
4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	41

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi kerja	36.9500	9.16039	60
Pelatihan	35.2667	10.47170	60
Motivasi Kerja	58.6833	13.58151	60

### Correlations

		Prestasi kerja	Pelatihan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Prestasi kerja	1.000	.878	.934
	Pelatihan	.878	1.000	.846
	Motivasi Kerja	.934	.846	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi kerja	.	.000	.000
	Pelatihan	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Prestasi kerja	60	60	60
	Pelatihan	60	60	60
	Motivasi Kerja	60	60	60

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.897	2.94459	.900	256.996	2	57	.000	1.520

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4456.625	2	2228.312	256.996	.000 <sup>b</sup>
	Residual	494.225	57	8.671		
	Total	4950.850	59			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	.783	1.712		.457	.649	-2.645	4.211					
	Pelatihan	.271	.069	.309	3.945	.000	.133	.408	.878	.463	.165	.285	3.513
	Motivasi Kerja	.454	.053	.673	8.574	.000	.348	.560	.934	.751	.359	.285	3.513

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan	Motivasi Kerja
1	1	2.948	1.000	.01	.00	.00
	2	.043	8.311	.71	.18	.01
	3	.009	18.071	.28	.82	.99

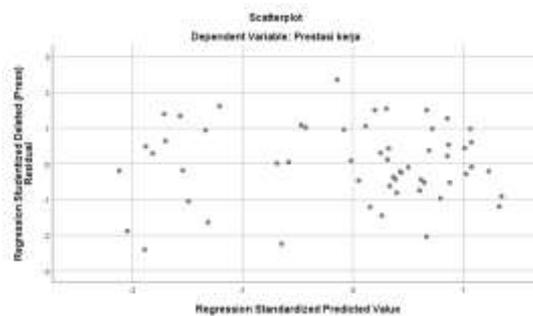
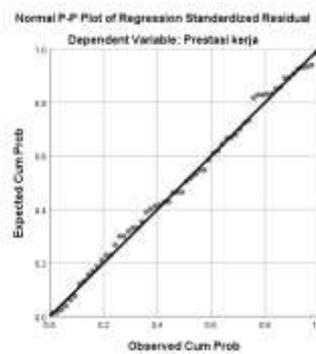
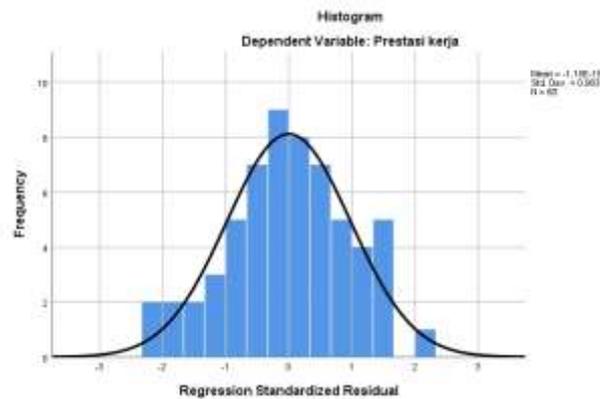
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.5324	48.6182	36.9500	8.69115	60
Std. Predicted Value	-2.119	1.343	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.393	1.156	.626	.206	60
Adjusted Predicted Value	18.6264	48.7643	36.9498	8.69108	60
Residual	-6.53738	6.32453	.00000	2.89425	60
Std. Residual	-2.220	2.148	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.312	2.266	.000	1.013	60
Deleted Residual	-7.09126	7.03954	.00016	3.07647	60
Stud. Deleted Residual	-2.408	2.355	-.002	1.029	60
Mahal. Distance	.070	8.104	1.967	2.066	60
Cook's Distance	.000	.194	.021	.038	60
Centered Leverage Value	.001	.137	.033	.035	60

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

## Charts



## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89425220
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.040
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Pelatih an
X1.1	Pearson Correlation	1	.771**	.707**	.647**	.738**	.811**	.698**	.699**	.698**	.583**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.771**	1	.773**	.637**	.653**	.724**	.663**	.609**	.599**	.576**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.707**	.773**	1	.534**	.688**	.687**	.582**	.632**	.628**	.527**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.647**	.637**	.534**	1	.693**	.667**	.697**	.699**	.635**	.668**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.738**	.653**	.688**	.693**	1	.740**	.630**	.655**	.676**	.649**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.811**	.724**	.687**	.667**	.740**	1	.722**	.686**	.615**	.678**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.698**	.663**	.582**	.697**	.630**	.722**	1	.670**	.688**	.557**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.699**	.609**	.632**	.699**	.655**	.686**	.670**	1	.683**	.551**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.698**	.599**	.628**	.635**	.676**	.615**	.688**	.683**	1	.546**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.583**	.576**	.527**	.668**	.649**	.678**	.557**	.551**	.546**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pelatih an	Pearson Correlation	.883**	.842**	.816**	.826**	.857**	.883**	.830**	.824**	.805**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.549**	.557**	.486**	.556**	.514**	.542**	.557**	.212	1	.502**	.441**	.254	.486**	.458**	.420	.525**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.104		.000	.000	.050	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.591**	.415**	.498**	.506**	.419**	.477**	.498**	.362**	.502**	1	.556**	.322	.479**	.622**	.572**	.507**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.005	.000		.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	.580**	.514**	.609**	.564**	.565**	.558**	.625**	.512**	.441**	.556**	1	.384**	.560**	.592**	.545**	.522**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	.238	.374**	.235	.387**	.397**	.196	.211	.545**	.254	.322	.384**	1	.399**	.388**	.421**	.489**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.067	.003	.071	.002	.002	.133	.105	.000	.050	.012	.002		.002	.002	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.13	Pearson Correlation	.474**	.512**	.394**	.387**	.424**	.449**	.467**	.399**	.486**	.479**	.560**	.399**	1	.598**	.679**	.573**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.14	Pearson Correlation	.689**	.620**	.624**	.590**	.557**	.595**	.521**	.513**	.458**	.622**	.592**	.388**	.598**	1	.610**	.660**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.15	Pearson Correlation	.530**	.528**	.421**	.514**	.481**	.524**	.514**	.476**	.420**	.572**	.545**	.421**	.679**	.610**	1	.619**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.16	Pearson Correlation	.598**	.598**	.552**	.567**	.408**	.620**	.558**	.440**	.525**	.507**	.522**	.489**	.573**	.660**	.619**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.825**	.824**	.774**	.787**	.745**	.816**	.690**	.545**	.690**	.709**	.772**	.525**	.699**	.821**	.743**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

Cases	N		%	
	Valid	Excluded <sup>a</sup>		
	60	0	100.0	.0
	60		100.0	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	16

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Presta si Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.623*	.744*	.612*	.675*	.501*	.684*	.671*	.548*	.627*	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.623*	1	.758*	.688*	.640*	.648*	.680*	.726*	.633*	.694*	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.744*	.758*	1	.691*	.683*	.646*	.618*	.731*	.585*	.546*	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.612*	.688*	.691*	1	.746*	.568*	.728*	.618*	.620*	.489*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.675*	.640*	.683*	.746*	1	.546*	.642*	.634*	.498*	.516*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.501*	.648*	.646*	.568*	.546*	1	.558*	.590*	.477*	.422*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.684*	.680*	.618*	.728*	.642*	.558*	1	.592*	.639*	.454*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.671*	.726*	.731*	.618*	.634*	.590*	.592*	1	.625*	.576*	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.548*	.633*	.585*	.620*	.498*	.477*	.639*	.625*	1	.567*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.627*	.694*	.546*	.489*	.516*	.422*	.454*	.576*	.567*	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.824*	.879*	.866*	.838*	.811*	.741*	.816*	.832*	.760*	.725*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10