

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANAAN PELAYANAN
PELANGGAN (UP3) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen**



Oleh:

**Nama : ADETYA
Npm : 1905160439
Perogram Studi : SARJANA MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Caulla Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam udangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 14 Agustus 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, menapahatkan dan seterusnya:

Name: **ALITYA**
 N P M: **1002104418**
 Program Studi: **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi: **PENJAJARI PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. BUS (PERUSAHAAN) SMI PELAKSANAAN PELAYANAN PELANGGAN**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

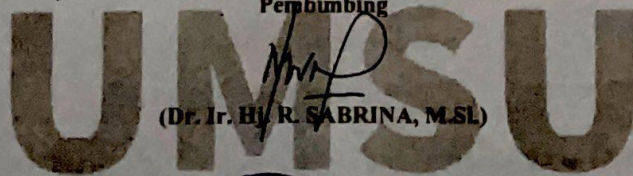
(Assoc. Prof. Dr. J. FRIZEN, S.E., M.SI.)

Penguji II

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

Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.SI.)



UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

Terpergaya



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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Adetya
NPM : 1905160439
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANAAN PELAYANAN
PELANGGAN (UP3) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA., MSI

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



Asoc. Prof. Dr. JANURI, SE., M.M., M.Si



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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Adetya Program Studi : Manajemen
NPM : 1905160439 Konsentrasi : MSDM
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina., MSi Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1 - Kuesioner/ Angket	- Pernyataan agar disesuaikan dgn indikator - Perhatikan penjelasan indikator pd bab 2, Ute menjadi pedoman	29/5-23	[Signature]
Bab 2 - Kuesioner/ Angket	- Pernyataan tentang indikator sukses disesuaikan - Angket sudah siap dibagikan	31/5-23	[Signature]
Bab 4	- Untuk setiap hasil gambar/data yg diperoleh agar dibuat apa makna dan kaitannya dgn tujuan penelitian - Ute setiap indikator agar dibuat hasilnya, dan juga subparagraf (lihat arahan pd konsep skripsi)	20/7-23	[Signature]
Bab 4	- Pastikan penarikan kesimpulan positif/negatif atau sebaliknya digunakan dan dibuktikan dgn metode dgn penandaan		[Signature]
Bab 5	- Sila, agar menyimpulkan dengan kesimpulan yang baik penelitian	25/7-23	[Signature]
Daftar Pustaka Bab 4, 5	- Sudah diposisikan sesuai urutan	26/7-23	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Ute ingin sidang meja hijau	26/7-23	[Signature]

Ketua Program Studi

[Signature]

(Jasman Sarifuddin H, SE, M, Si)

Medan,
Diketahui / Disetujui
Dosen Pembimbing

[Signature]

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina., MSi)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adetya
NPM : 1905160439
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANAAN PELAYANAN PELANGGAN UP3 MEDAN

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian /karya ilmiah saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2023

Yang membuat pernyataan


Adetya

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANAAN PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MEDAN

ADETYA

Program Studi Manajemen

adetyaadet01@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan yang berjumlah 70 orang, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel pelatihan diperoleh t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Berdasarkan uji t (parsial) motivasi kerja (X_2) diperoleh t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $0,012 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $12,024 > 3,13$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

***THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO)
CUSTOMER SERVICE IMPLEMENTATION UNIT
(UP3) MEDAN***

ADETYA

Management Study Program

adetyaadet01@gmail.com

This study aims to determine how the effect of training and work motivation on the performance of employees of PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan. The research approach used in this research is associative and quantitative mapping. The population in this study were all employees who worked at PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan which amounted to 70 people, the sampling technique used was saturated sampling where all populations were sampled, the data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. The results of this study are based on the results of the t test (partial) training variable obtained $t_{hitung} > t_{tabel}$ and a significant value of $0.001 < 0.05$, this indicates that the training variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan. Based on the t test (partial) work motivation (X2) obtained $t_{hitung} > t_{tabel}$ and a significant value of $0.012 < 0.05$, this indicates that the work motivation variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan. Based on the results of the F test (Simultan) obtained $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $12,024 > 3.13$, a significant value of $0.000 < 0.05$ so this indicates that the training and work motivation variables together have a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan.

Keywords: Training, Work Motivation, and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya dan tidak lupa shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Judul penelitian yang dilakukan penulis adalah **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan”**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini. Dan juga kepada kedua orang tua saya, ayahanda Abdullah Amin dan Ibunda Roida Br Pasaribu yang sudah memberikan dukungan, semangat, perhatian, serta mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof Dr. H. 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. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb., S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berperan membantu, membimbing, dan memberikan ilmunya kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara yang telah memberikan pengajaran dan dukungan.
11. Seluruh teman-teman kelas saya di Manajemen, terkhusus mba-mba kost di 27b yang sudah saling membantu dalam perkuliahan ini dan juga teman-teman yang lainnya.

12. Teman seperjuangan saya sejak awal masuk kuliah, Nanda Amelia yang selalu menemani dan menjadi sahabat selama masa perkuliahan ini semoga kita diberi kesuksesan di masa depan nanti
13. Seluruh kerabat dekat saya Chacha, Wiwin, Ncik, Mba, yang selalu memberi semangat antara satu sama lain.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dari segi materi dan juga penulisan, hal ini juga disebabkan kurangnya pengetahuan dan kemampuan penulis. Maka dari itu penulis sangat berharap dengan kerendahan hati untuk menerima segala kritikan, masukan serta saran yang yang berguna dalam kelengkapan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk penulis serta para pembacanya. Aamin Ya Rabbal 'alamin

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2023

ADETYA
NPM: 1905160439

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.2 Pelatihan.....	16
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	27
2.3 Hipotesis	31
BAB 3	32
METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Definsi Operasional	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengambilan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data	37
BAB 4	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43

4.1.1 Karakteristik Responden.....	43
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden	45
4.1.3 Uji Kelayakan Data.....	57
4.1.4 Uji Asumsi klasik.....	60
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda	63
4.1.6 Uji Hipotesis	65
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	71
BAB 5	73
PENUTUP.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan	5
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	33
Tabel 3. 2 Indikator Pelatihan (X1)	33
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja (X2)	34
Tabel 3. 4 Jadwal Rencana Penelitian.....	35
Tabel 3. 5 Skala Likert.....	36
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4. 2 Usia	44
Tabel 4. 3 Pendidikan.....	44
Tabel 4. 4 Distribusi jawaban responden variabel Y (Kinerja).....	45
Tabel 4. 5 Distribusi jawaban responden variabel X1 (Pelatihan).....	49
Tabel 4. 6 Distribusi jawaban responden variabel X2 (Motivasi Kerja)	53
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1).....	57
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Motivai Kerja (X2)	58
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4. 10 Hasil uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients ^a	62
Tabel 4. 12 Tabel Regresi Linear Berganda Coefficients ^a	64
Tabel 4. 13 Coefficients ^a	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji F Hitung (Simultan) ANOVA ^a	67
Tabel 4. 15 Model Summary ^b	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar 4. 1 Normal Probability-Plot	60
Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas	61
Gambar 4. 3 Grafik Scatter Plot.....	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam kinerja. Kinerja karyawan merupakan proses yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi dalam menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas bagi organisasi.

Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan melakukan tugasnya dengan tepat dan sebaik-baiknya, sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengusahakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Alfiansyah, 2021) kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut (Nabawi, 2019) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pelatihan dan motivasi. Jenis Pelatihan yang tepat akan sangat bermanfaat bagi perkembangan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga membutuhkan motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dan mengeluarkan seluruh kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara optimal untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan yang berkesinambungan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, disisi lain pemberian motivasi yang tepat oleh manajemen dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan. Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan, dengan demikian atasan mempunyai peran penting dalam usahanya untuk memotivasi dan memberikan kesempatan pelatihan dalam mengelola karyawannya.

Sementara itu menurut (Siswadi, 2017) pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara

individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka hanya mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program pelatihan, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Jika pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, sehingga dapat dikatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

Pelatihan menurut (Meidita, 2019) adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut (Astuti et al., 2021) pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, dan keahlian.

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi adalah dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan

dilakukannya. Menurut (Afandi & Bahri, 2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib. Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, identitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan

PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Medan merupakan salah satu BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) yang bergerak pada bidang ketenagalistrikan yang melayani pemasangan pembangkit listrik dan juga transmisi terhadap masyarakat khususnya pada wilayah kota Medan. Perusahaan ini beralamat di Jl. Listrik No. 8 Medan. Perusahaan ini memiliki peran yang sangat penting dalam masyarakat khususnya dalam pelayanan kebutuhan listrik di seluruh penjuru daerah. Kinerja yang maksimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar bisa tercapainya target yang sudah ditentukan perusahaan dan mencapai kesejahteraan masyarakat, maka dari itu setiap karyawan sangat membutuhkan sebuah pelatihan dan motivasi agar pekerjaan yang dilakukan semakin meningkat dan optimal.

Hasil pra survei yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kinerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan masih belum maksimal, bahkan terjadinya penurunan kinerja yang belum mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan, sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3
Medan
Tahun 2020-2022**

Tahun	Nilai Kinerja	Target
2020	92,27 %	100 %
2021	85,53 %	100 %

Belum optimalnya kinerja karyawan ini diduga disebabkan kurangnya pelatihan dan motivasi karyawan yang masih belum baik, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan belum maksimal. Kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh pelatihan yang diikutinya. Pelatihan karyawan di perusahaan ini belum merata dan belum diikuti oleh semua karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Secara kebijakan, sebenarnya setiap karyawan pada perusahaan ini mendapatkan minimal pelatihan satu kali dalam setahun, namun jadwal pelatihan yang sudah ditentukan terkadang mengalami bentrok dengan pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, jika itu terjadi perusahaan akan mengirim surat kepada pihak yang menyelenggarakan pelatihan untuk mengganti jadwal. Hal ini menyebabkan kurang maksimalnya pelatihan yang didapatkan karyawan dikarenakan hanya mendapat satu kesempatan setiap tahun dan juga terhalang pada pekerjaan yang tidak bisa ditunda.

Motivasi sebagian karyawan di perusahaan ini masih kurang tinggi. Hal ini terlihat dari karyawan yang bekerja seadanya dan kurang mempunyai kreasi dan inovasi dalam bekerja. Menurut beberapa karyawan, atasan telah cukup memberi motivasi kepada karyawan, namun tidak semua karyawan bisa menerima motivasi tersebut karena mereka menganggap itu adalah tekanan yang diberikan sehingga karyawan merasa mendapatkan beban yang lebih untuk menyelesaikan sebuah

pekerjaan. Motivasi yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin tanpa harus merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN khususnya pada pelatihan karyawan dan motivasi. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANAAN PELAYANAN PELANGGAN UP3 MEDAN"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tentang pelatihan dan motivasi dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT. PLN UP3 MEDAN belum optimal, terlihat dari tabel penilaian yang menunjukkan kinerja karyawan setiap tahunnya masih belum mencapai target.
2. Pelatihan karyawan PT. PLN UP3 MEDAN belum memadai, dimana masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan karena jadwal pelatihan bersamaan dengan tugas yang tidak dapat ditinggalkan. Perusahaan hanya melakukan kegiatan pelatihan hanya satu kali dalam setahun.
3. Motivasi karyawan masih relative rendah, terlihat dari karyawan yang bekerja seadanya dan kurang mempunyai kreasi dan inovasi dalam bekerja, disamping itu karyawan merasa bahwa motivasi yang diberikan atasan malah menjadi tekanan, sehingga mempengaruhi motivasi kerja mereka.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Kinerja karyawan di perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, produktivitas, kompetensi, komunikasi antara atasan dan karyawan, dan lain-lain. Namun pada penelitian ini saya hanya membatasi masalah yang fokus terhadap permasalahan yang terjadi pada PT. PLN UP3 MEDAN yaitu mengenai pelatihan dan motivasi kerja.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas maka dari itu masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut;

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP3 MEDAN?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP3 MEDAN?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP3 MEDAN?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN U3 MEDAN
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 MEDAN

3. Menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 MEDAN.

b. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat manfaat yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat untuk pembaca mendapatkan sebuah penjelasan terkait pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sehingga menambah wawasan bagi para pembaca mengenai teori pelatihan, motivasi kerja, dan juga kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dari penelitian ini diharapkan sebagai acuan yang digunakan oleh pihak perusahaan dalam merencanakan sebuah kebijakan yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi kerja agar tercapainya kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan.

3. Manfaat secara pribadi

Manfaat yang dapat diambil bagi penulis adalah pemahaman tentang teori-teori dari pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, dan dapat di jadikan acuan dalam dunia kerja di masa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi, dan lingkungan eksternal. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam

mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Menurut (Septiade et al., 2020) Kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Menurut (Rostini et al., 2022) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut (Khair & Siagian, 2018) kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relative digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dan pencapaian seorang karyawan dari aktivitas yang mereka lakukan dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut (Rani & Mayasari, 2015) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasi informasi tersebut kepada karyawan. Menurut (Chusminah & Haryati, 2019) penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas

pegawai bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Menurut (Sabrina, 2021) menyatakan penilaian kinerja sebagai cara mengukur kontribusi individu terhadap organisasi. Hal ini terkait penentuan penentuan tingkatan kontribusi individu melalui penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Dari beberapa pengertian penilaian kinerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa, penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dalam menilai pekerjaan yang sudah dilakukan para pegawai dan kemudian bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja yang sudah dilakukan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan sebagai acuan untuk karyawan agar meningkatkan potensi kinerja yang mereka miliki.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

a. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Chusminah & Haryati, 2019) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.

c. Training atau Latihan.

4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Sedangkan menurut (Sinollah & Hermawanto, 2019) secara detail mengemukakan tujuan penilain kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan Strategis, penilaian kinerja membantu organisasi dalam mencapai tujuan bisnis.
2. Tujuan Administrasi, proses penilaian kinerja termasuk ke dalam bagaimana cara lembaga dalam menggunakan sistem tersebut dapat menyediakan informasi yang berguna dalam mengambil keputusan sehari-hari tentang upah/gaji, manfaat (*benefit*) dan program lainnya.
3. Tujuan Pengembangan, berarti penilaian kinerja dijadikan dasar untuk menentukan jenis-jenis pengembangan yang dibutuhkan oleh masing-masing karyawan.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan baik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
5. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan Informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi

2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi yang mencukupi dan minat

2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang akan mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerjanya
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai agar pekerjaan yang dilakukan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien
7. Keamanan, yaitu suatu kebutuhan manusia yang fundamental yang umumnya seseorang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya dan berpengaruh pada kinerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Januari et al., 2015) yaitu:

1. Indikator penilaian kinerja, kriteria kinerja adalah kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan pelaku, dan kriteria berdasarkan hasil.
2. Metode penilaian kinerja, metode penilaian kinerja harus mencakup lima hal, yaitu *relevance* (kesesuaian hasil dan tujuan), *acceptability* (dapat diterima), *reliability* (dapat dipercaya), *sensitivity* (dapat membedakan hasil) dan *practically* (meningkatkan produktivitas).

3. Penilai, penetapan penilai sangat erat hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian obyektif atau tidak.
4. Pelaksanaan penilaian kinerja, pelaksanaan penilaian kinerja harus mencakup dua hal, yaitu: waktu pelaksanaan dan konteks penilaian.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut (Tisu et al., 2021) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan (*Proficiency*)

Kecakapan merupakan salah satu keahlian pekerja untuk menunjukkan kinerja kerja atau kinerja tugas.

2. Adaptasi (*Adaptivity*)

Adaptasi adalah bagaimana cara seseorang dalam bersosialisasi dengan lingkungan baru serta cara seseorang untuk akrab dengan kehidupan.

3. Proaktif (*Proactivity*)

Proaktif merupakan tindakan inisiatif untuk memperbaiki lingkungan sekitar dan membuat lingkungan baru yang lebih baik dalam organisasi.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pengertian pelatihan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan menurut (Jufrizen & Syahputra, 2019) merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Menurut (Prayogi & Nursidin, 2018) pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat

menjalankan tugas di perusahaan. Sedangkan Menurut (Sukoco et al., 2020), pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keahlian, pengetahuan, pengalaman secara sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut. Sedangkan menurut (Hendra, 2020) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk melatih keahlian, skill, serta kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dan berdasarkan posisi yang mereka jabat di perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

a. Tujuan Pelatihan

Menurut (Sabrina, 2021) tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pemuktahiran keahlian individu mengikuti perkembangan teknologi
2. Pelatih (trainer) memastikan setiap individu dapat menerapkan teknologi-teknologi baru secara efektif.
3. Memotong waktu belajar individu baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu menyelesaikan permasalahan operasional.
5. Membawa orientasi tiap individu berdasarkan organisasi.

Menurut (Londong et al., 2019) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memanfaatkan keahlian pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

3. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah-masalah organisatoris yang bersifat operasional.
5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
6. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan pertumbuhan pribadi.

b. Manfaat Pelatihan

Menurut (Nazir, 2019) terdapat beberapa manfaat dari pelaksanaan pelatihan oleh perusahaan, antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frkuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.2.3 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut (Ajabar, 2020) lima jenis pelatihan yang sering dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Keahlian (*skills training*)

Program pelatihan yang relatif sederhana yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan atau kekurangan yang ada dalam tugas-tugas seorang pekerja.

2. Pelatihan Ulang

Program pelatihan yang memberikan keahlian yang dibutuhkan pekerja untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional atau *cross functional training*, yaitu pelatihan yang melibatkan pekerja untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan pokoknya.

4. Pelatihan Tim

Pelatihan yang melibatkan sekelompok pekerja yang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu tugas demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas atau *creativities training* adalah suatu pelatihan yang didasari dari kreativitas seorang pekerja, dengan cara memberikan peluang kepada pekerja untuk mengeluarkan gagasan atau ide-ide kreatifnya secara rasional dan layak.

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut (Larasati, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut menurut :

1. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja
2. Karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya.
3. Karyawan tidak produktif.
4. Tingkat penjualan menurun

Menurut (Prasetyo, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan, perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.
2. Instruktur/pelatih, jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.
3. Materi pelatihan, materi yang diberikan akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.
4. Lokasi penelitian, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.

2.1.2.5 Indikator Pelatihan

Menurut pelatihan (Prayogi & Nursidin, 2018) memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapatkan rekomendasi.

Menurut (Sabrina, 2021) indikator-indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja karyawan

Ketika prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas, setelah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan sudah cukup baik. Sebaliknya, apabila prestasi kerja cenderung tetap tanpa ada perubahan signifikan, program pelatihan masih belum cukup baik dan harus dilakuka peningkatan.

2. Kedisiplinan karyawan, apabila dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih disiplin, program tersebut sudah cukup baik. Namun jika tidak terjadi peningkatan kedisiplinan, dapat dikatakan bahwa program pelatihan masih kurang baik.

3. Absensi karyawan, program dikatakan baik apabila terdapat peningkatan terhadap absensi karyawan setelah pelatihan. Akan dikatakan kurang baik ketika tidak terjadi perubahan apapun setelah pelatihan.

4. Berkurangnya tingkat kerusakan produksi, alat mesin setelah program menunjukkan jika program yang diberikan sudah mencukupi, namun

apabila masih tidak berubah, dapat dikatakan bahwa pelatihan masih belum cukup.

5. Setelah mengikuti pelatihan, kecelakaan kerja harus berkurang, jika tidak pelatihan masih memerlukan penyempurnaan lagi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja sungguh-sungguh. Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2019) motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Susilo et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dukungan yang diberikan oleh atasan untuk setiap karyawan agar mereka mendapatkan dorongan untuk menyelesaikan tugasnya berdasarkan apa yang telah diberikan perusahaan agar mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Warnanti & Pranata, 2014), tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Mempertahankan kedisiplinan karyawan.
5. Menghidupkan suasana serta hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan pada tugasnya.

Menurut (Nurmansyah, 2019) manfaat dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau motor pemicu energi. Dalam hal ini motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kkegiatan individu.

2. Menentukan arah dan tindakan atau perilaku, yaitu kearah tujuan yng akan dicapai.
3. Menyeleksi tindakan atau perilaku.

Motivasi dapat menjadi instrument yang mengarahkan tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang agar tujuan dapat dicapai dengan

melakukan kegiatan yang bermanfaat dan diharapkan dapat dicapai dengan efektif.

2.1.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Menurut (Sitorus, 2020) motivasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal-hal baik saja.

2. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka Panjang akan berakibat kurang baik.

3. Motivasi Internal

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja sewaktu dia menjalankan tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu.

4. Motivasi Eksternal

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, dan program rekreasi perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Bahar, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor Tauhid dan Jihad, faktor ini mencakup ibadah, muamalah, dan kemampuan.
2. Faktor kepemimpinan, faktor ini mencakup gaya kepemimpinan dan supervise. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.
3. Faktor Komunikasi, mencakup hubungan antara manusia baik hubungan atasan bawahan, hubungan sesama atasan, dan hubungan sesama bawahan.
4. Faktor Kebutuhan, ada 3 kebutuhan manusia mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis), dan kebutuhan sosial.
5. Faktor Pelatihan, mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan.

Menurut (Abbas, 2019) faktor motivasi terdapat dari dua faktor yaitu sebagai berikut:

1. Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan.

Faktor internal ataupun faktor yang terjadi dalam diri karyawan seperti yang dapat dilihat seringnya resah ataupun bergejolaknya karyawan, dan kasus-kasus unjuk rasa, pemogokan yang menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan hubungan kerja antara organisasi dengan karyawannya.

2. Faktor yang berasal dari luar diri karyawan.

Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang akan cukup, jelas akan memberikan motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu, pimpinan organisasi yang memiliki kreativitas tinggi, dapat membangun lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut (Kultsum, 2017) indikator motivasi terdiri dari sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, dengan adanya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, melakukan interaksi dengan orang lain yaitu menjalin hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan akan penghargaan, adanya pengakuan serta penghargaan sesuai dengan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pemimpin.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) indikator motivasi terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (safety-need)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (social-need)

Kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan dengan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, dan rekreasi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan (esteem-need)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri yang paling tinggi

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan, para karyawan dapat melatih kemampuan mereka serta keahlian yang mereka miliki untuk bisa semakin baik agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa ada kesalahan. Pelatihan yang baik akan sangat berdampak kepada kinerja karyawan agar mereka penuh dengan semangat dan juga dedikasi yang tinggi dalam pekerjaannya masing-masing.

Menurut (Subroto, 2018) pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat mencapai tujuan dan sasarannya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Butar Butar & Irsutami, 2018) bahwa, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Yusnandar et al., 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang juga dilakukan (Tanujaya, 2015), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat mendorong mental dan juga kondisi dimana mereka merasa memiliki sebuah tanggung jawab untuk

menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Motivasi yang baik sangat berpengaruh kepada kinerja para karyawan agar mereka merasa memiliki kemampuan dan juga sanggup untuk melakukan pekerjaan tersebut, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang baik maka kinerja mereka pun akan berkurang karena tidak adanya dorongan untuk mereka bisa menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perubahan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan (Tanjung et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen, 2021) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Dan penelitian yang dilakukan (Gultom, 2014)

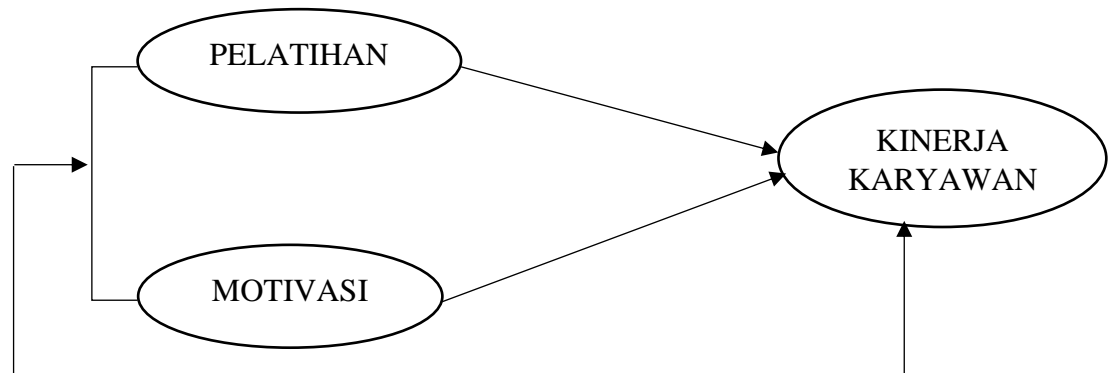
menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tercapainya sebuah pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang ada pada diri seorang karyawan tidak lepas juga adanya pengaruh dari motivasi yang mereka dapatkan agar menjadi lebih ingin dan juga mendorong diri mereka untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi dari diri mereka, maka pelatihan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan berdampak tinggi terhadap kinerja para karyawan.

Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Dan (Jufrizen, 2021) mengatakan bahwa motivasi karakteristik psikologis manusia dan ini berkontribusi pada tingkat komitmen kerja karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hendra, 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa hasil penelitian diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi Kerja, memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang sudah dijelaskan di atas, hipotesis pada penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Medan
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Medan
3. Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan asosiatif. Menurut (Creswell & John, 2010) pendekatan kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Menurut (Nana & Elin, 2018) pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Definsi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk yang digunakan untuk mengukur sebuah variabel yang tujuannya untuk mengetahui baik buruknya pengukuran yang dilakukan dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel independent Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y). Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah hasil dan pencapaian seorang karyawan dari aktivitas yang mereka lakukan dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektifitas
5	Komitmen Organisasi

Sumber: (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020)

3.2.2 Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan untuk melatih keahlian maupun keterampilan yang dimiliki karyawan agar mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Berikut indikator tentang pelatihan:

Tabel 3. 2 Indikator Pelatihan (X1)

No	Indikator Pelatihan
1	Jenis Pelatihan
2	Tujuan Pelatihan
3	Materi
4	Metode yang digunakan
5	Kualifikasi Peserta

Sumber: (Prayogi & Nursidin, 2018)

3.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan ataupun dukungan yang diberikan atasan kepada para karyawan agar mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi, para karyawan memiliki rasa percaya diri untuk melakukan tugasnya dan menjadikan kinerja mereka semakin baik. Berikut adalah indikator dari motivasi kerja:

Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator Motivasi
1	Kebutuhan fisiologis
2	Kebutuhan rasa aman (<i>safety-need</i>)
3	Kebutuhan social (<i>social-need</i>)
4	Kebutuhan penghargaan (<i>esteem-need</i>)
5	Kebutuhan aktualisasi diri

Sumber: (Bukhari & Pasaribu, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Medan yang beralamatkan di Jalan Listrik No. 8, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan penulis yaitu pada bulan Januari 2023 sampai Mei 2023.

Tabel 3. 4 Jadwal Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Feb 2022				Mar 2023				April 2023				Mei 2023				Jun 2023				Jul 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal								■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal											■	■												
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Nurrahman, 2021) populasi merupakan keseluruhan dari kelompok yang akan diambil datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Medan yang berjumlah 70 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Nurrahman, 2021) sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakter yang sama dengan populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengambilan sampel berupa seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Medan yang berjumlah 70 orang.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner. Koesioner merupakan alat pengumpulan data dengan membuat beberapa pernyataan yang berbentuk angket dan diberikan kepada para responden yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Medan, penggunaan skala likert digunakan dalam bentuk checklist dan setiap pernyataannya terdiri dari 5 opsi.

Tabel 3. 5 Skala Likert

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

Dari penelitian skala likert, data kuesioner yang dibagikan ke responden lalu kuesioner (angket) bisa diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS.

3.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dinyatakan dapat dipakai sebagai alat ukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti. Uji validitas ini dengan tujuan untuk menghindari adanya pertanyaan

atau pernyataan yang tidak terkait dengan variabel yang diamati atau diukur, (Sugiyono, 2017).

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ tabel, maka butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung negative atau r hitung $\leq r$ tabel, maka butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$ (Sugiyono, 2017)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X , serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan

variabel X. Model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja

β_0 = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2, = 0$)

X_1 = Konflik Kerja

X_2 = Disiplin

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi variabel bebas

Regresi linier berga sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistika yang harus dipenuhi dalam analisis linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistika

menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bisa di generalisasikan. Ada dua cara untuk mendekteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic, analisis grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah histogram normalitas dan p-plot normalitas, residual berdistribusi normal jika histogram normalitas membentuk lonceng (tidak melnceng ke kanan atau ke kiri) dan titik-titik residual p-plot menyebar di sekitar garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya model korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independent dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 . Sebaliknya, jika nilai tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka ada multikolinieritas diantara variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), jika titik-titik varian tersebar secara acak (tidak membentuk pola) maka data penelitian dapat dikatakan terdistribusi normal.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap signifikan koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan diuji dan Langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut, menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam suatu penelitian. Hasil dari perhitungan kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikan 5%.

- a) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Cara membandingkannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_h > t_t$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_h < t_t$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak (Ghozali, 2016).
- c) Menentukan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan tingkat kebebasan $df = n - k$ ($70 - 2$) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 68 untuk menentukan nilai F_{tabel} sebagai daerah batas penerimaan dan penolakan hipotesis.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis serta Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $Sig >$ variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan probabilitas, dengan menggunakan nilai probabilitas, H_a akan diterima jika probabilitas kurang dari 0,05 dan sebaliknya H_a akan ditolak jika probabilitas lebih dari 0,05.

Menentukan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan tingkat kebebasan $df = n - k - 1$ ((70 - 2) -1) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 68 (68 - 1) untuk menentukan nilai F_{tabel} sebagai daerah batas penerimaan dan penolakan hipotesis.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur koefisien determinasi adalah:

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan olah data lebih lanjut peneliti akan melakukan survey terhadap karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, identitas yang dijabarkan dalam penelitian ini adalah, jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	53	75.7	75.7	75.7
Perempuan	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebesar 75.7% dan mayoritas terkecil adalah perempuan sebesar 24.3%. Hal ini dapat menunjang pelaksanaan tugas PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan yang lebih banyak memnutuhkan tenaga kerja laki-laki.

Tabel 4. 2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	2	2.9	2.9	2.9
26-35 tahun	31	44.3	44.3	47.1
36-45 tahun	37	52.9	52.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data usia responden frekuensi mayoritasnya adalah berusia 36-45 tahun dengan persentase 52.9%, mayoritas kedua adalah karyawan yang berusia 26-35 tahun dengan persentase 44.3 %, dan mayoritas responden terakhir berusia 20-25 tahun dengan persentase 2.9%. Bila ditinjau dari jumlah karyawan usia 26-45 mencapai 97,1%, berarti tenaga kerja lebih relatif muda dan matang mendominasi karyawan yang ada. Dengan posisi demikian dapat diharapkan kinerja karyawan akan mendukung kinerja perusahaan lebih baik lagi.

Tabel 4. 3 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	2	2.9	2.9	2.9
Diploma	8	11.4	11.4	14.3
Strata	60	85.7	85.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tabel 4.3 diatas menunjukkan untuk data tingkat pendidikan para responden mayoritas yang pertama adalah tingkat pendidikan Strata dengan persentase 85.7%, sedangkan mayoritas kedua adalah tingkat pendidikan Diploma dengan persentase 11.4%, dan mayoritas yang terakhir adalah tingkat pendidikan SLTA dengan persentase 2.9%. Dari sisi tingkat pendidikan, karyawan di PT. PLN (Persero) Unit

Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan ini hampir seluruhnya lulusan perguruan tinggi, sehingga dapat diharapkan kemampuan intelektualnya akan sangat mendukung bagi pelaksanaan tugas yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden akan menjabarkan pilihan jawaban responden dari daftar kuesioner yang telah disebarkan, penelitian ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban 1-5.

Tabel 4. 4 Distribusi jawaban responden variabel Y (Kinerja)

No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	1	1.4	11	15.7	34	48.6	24	34.3	70	100
2	1	1.4	3	4.3	9	12.9	24	34.3	33	47.1	70	100
3	1	1.4	2	2.9	9	12.9	31	44.3	27	38.6	70	100
4	2	2.9	4	5.7	12	17.1	26	37.1	26	37.1	70	100
5	-	-	2	2.9	12	17.1	28	40.0	28	40.0	70	100
6	-	-	1	1.4	11	15.7	34	48.6	24	34.3	70	100
7	-	-	2	2.9	12	17.1	28	40.0	28	40.0	70	100
8	1	1.4	3	4.3	9	12.9	24	34.3	33	47.1	70	100
9	1	1.4	2	2.9	9	12.9	31	44.3	27	38.6	70	100
10	2	2.9	4	5.7	12	17.1	26	37.1	26	37.1	70	100

Penjelasan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Indikator Kualitas Kerja

1. Pada pernyataan saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 48,6% dan sangat setuju 34,3%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 82,9%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.
2. Pada pernyataan standar kualitas kerja yang telah diterapkan oleh instansi dapat saya capai dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 47,1% dan yang setuju 34,3%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 81,4%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) dapat mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa indikator kualitas kerja tergolong baik.

Indikator Kuantitas

3. Pada pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai dengan target yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 44,3% dan sangat setuju 38,6%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 82,9%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai dengan target yang diberikan.
4. Pada pernyataan selama bekerja saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang sebelumnya, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu 37,1%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah

74,2%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang sebelumnya.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa indikator kuantitas tergolong baik.

Indikator Ketepatan Waktu

5. Pada pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju 40% dan sangat setuju juga 40,0%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 80,0%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
6. Pada pernyataan saya dapat mengatur waktu dengan efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 48,6% dan sangat setuju 34,3%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 82,9%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) dapat mengatur waktu dengan efektif dan efisien.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator ketepatan waktu sudah tergolong baik.

Indikator Efektivitas

7. Pada pernyataan saya menggunakan sumber daya yang ada se efisien mungkin dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju 40% dan sangat setuju juga 40,0%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 80,0%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero)

sudah menggunakan sumber daya yang ada dengan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.

8. Pada pernyataan hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 47.1% dan setuju 34,3%. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju berjumlah 81,4%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) dapat melakukan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa indikator efektivitas tergolong baik.

Indikator Komitmen Organisasi

9. Pada pernyataan saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden menjawab yaitu setuju 44,3% dan sangat setuju 38,6%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 82,9, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.
10. Pada pernyataan saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga, mayoritas responden menjawab setuju 37,1% dan sangat setuju juga 37,1%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 74,2%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) menganggap masalah yang ada di perusahaan termasuk masalah mereka.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator Komitmen organisasi sudah tergolong baik.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel Y (Kinerja) tergolong baik, dengan demikian Kinerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan dikategorikan baik.

Tabel 4. 5 Distribusi jawaban responden variabel X1 (Pelatihan)

NO.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	1	1.4	6	8.6	24	34.3	39	55.7	70	100
2	-	-	4	5.7	8	11.4	31	44.3	27	38.6	70	100
3	-	-	2	2.9	3	4.3	22	31.4	43	61.4	70	100
4	1	1.4	1	1.4	14	20.0	25	35.7	29	41.4	70	100
5	-	-	1	1.4	6	8.6	24	34.3	39	55.7	70	100
6	-	-	4	5.7	8	11.4	31	44.3	27	38.6	70	100
7	1	1.4	1	1.4	14	20.0	25	35.7	29	41.4	70	100
8	-	-	1	1.4	6	8.6	24	34.3	39	55.7	70	100
9	-	-	4	5.7	8	11.4	31	44.3	27	38.6	70	100
10	-	-	2	2.9	3	4.3	22	31.4	43	61.4	70	100

Penjelasan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Indikator Jenis Pelatihan

1. Pada pernyataan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kualifikasi pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 55,7% dan setuju 34,3%. Responden yang sangat setuju dan setuju berjumlah

90,0%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) sudah mengikuti pelatihan sesuai dengan pekerjaannya.

2. Pada pernyataan pelatihan yang diberikan sesuai dengan pelatihan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 44,3% dan sangat setuju 38,6%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 82,9%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) sudah diberikan pelatihan sesuai pelatihan karyawan.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator jenis pelatihan tergolong baik.

Indikator Tujuan

3. Pada pernyataan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan peningkatan keterampilan kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 61,4% dan setuju 31,4%. Responden yang sangat setuju berjumlah 92,8%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) mengikuti pelatihan sesuai dengan tujuan peningkatan keterampilan kerja.
4. Pada pernyataan pelatihan yang saya lakukan dapat meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 41,4% dan setuju 35,7% Responden yang sangat setuju dan setuju berjumlah 77,1%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) dapat meningkatkan kinerja dengan pelatihan yang dilakukan.

Dari kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator tujuan tergolong baik.

Indikator Materi

5. Pada pernyataan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 55,7% dan setuju 34,4%. Responden yang sangat setuju dan setuju berjumlah 90,1%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
6. Pada pernyataan materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 44,3% dan sangat setuju 38,6%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 82,9%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) mendapatkan materi yang lengkap dan mudah dipahami saat pelatihan.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa indikator materi pelatihan tergolong baik.

Indikator Metode

7. Pada pernyataan instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 41,4% dan setuju 35,7%. Responden yang sangat setuju dan setuju berjumlah 77,1%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) mendapatkan instruktur yang penyampaiannya materinya dengan baik.
8. Pada pernyataan metode penyajian dalam pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 55,7% dan setuju 34,3%. Responden yang sangat setuju dan setuju berjumlah 90,0%, berarti sebagian besar karyawan

PT. PLN (Persero) diberikan metode penyajian sesuai dengan jenis pelatihan.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa indikator metode pelatihan tergolong baik.

Indikator Peserta

9. Pada pernyataan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tugas pokok saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 44,3% dan sangat setuju 38,6%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 82,9%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) mengikuti pelatihan sesuai dengan tugasnya.

10. Pada pernyataan peserta pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan persyaratan peserta, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 61,4% dan setuju 31,4%. Responden yang sangat setuju dan setuju berjumlah 92,8%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) mengikuti pelatihan yang sesuai dengan persyaratan peserta.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa indikator peserta tergolong baik.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel X1 (Motivasi) sudah tergolong baik, dengan demikian Pelatihan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan dikategorikan baik.

Tabel 4. 6 Distribusi jawaban responden variabel X2 (Motivasi Kerja)

NO.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	2	2.9	8	11.4	36	51.4	24	34.3	70	100
2	2	2.9	2	2.9	23	32.9	27	38.6	16	22.9	70	100
3	2	2.9	11	15.7	24	34.3	16	22.9	17	24.3	70	100
4	2	2.9	6	8.6	24	34.3	22	31.4	16	22.9	70	100
5	-	-	2	2.9	8	11.4	36	51.4	24	34.3	70	100
6	2	2.9	2	2.9	23	32.9	27	38.6	16	22.9	70	100
7	-	-	2	2.9	8	11.4	36	51.4	24	34.3	70	100
8	2	2.9	6	8.6	24	34.3	22	31.4	16	22.9	70	100
9	2	2.9	2	2.9	23	32.9	27	38.6	16	22.9	70	100
10	2	2.9	11	15.7	24	34.3	16	22.9	17	24.3	70	100

Penjelasan tabel diatas adalah sebagai berikut:

Indikator Kebutuhan Fisik

1. Pada pernyataan tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja dan perkembangan ekonomi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 51,4% dan sangat setuju 34,3%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 85,7%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (persero) sudah mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan kinerja dan perkembangan ekonomi.

2. Pada pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan perjanjian dari awal mulai kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 38,6% dan sangat setuju 22,9% tetapi yang kurang setuju kurang setuju 32,9%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 71,5% berarti lebih dari sebagian karyawan PT. PLN (Persero) merasa menerima gaji yang sesuai dengan perjanjian awal, namun masih ada 38,5% karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian awal kerja.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator kebutuhan fisik belum tergolong cukup baik.

Indikator Rasa Aman dan Keselamatan

3. Pada pernyataan peralatan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan sudah memadai, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 34,3% dan sangat setuju 24,3%, sedangkan yang setuju 22,9% dan yang tidak setuju 15,7%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 47,2%, sementara selebihnya yaitu 52,8% kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian lebih dari separuh karyawan merasa peralatan K3 belum memadai, walaupun sebagian lainnya sudah mengatakan memadai.
4. Pada pernyataan jaminan yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 34,3% dan setuju 31,4% sedangkan yang sangat setuju 22,9%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 54,3%, berarti karyawan yang merasa jaminan yang

dari perusahaan sudah memenuhi kebutuhannya hamper sama banyaknya dengan yang merasa jaminan dari perusahaan belum memenuhi kebutuhan.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator rasa aman dan keselamatan tergolong sedang/cukup baik.

Indikator Sosial

5. Pada pernyataan saya menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 51,4% dan sangat setuju 34,3%. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 85,7%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasan.
6. Pada pernyataan saya menginginkan hubungan kerja yang memiliki tingkat saling pengertian yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 38,6% dan kurang setuju 32,9%, sedangkan yang sangat setuju 22,9%. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 61,5%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) menginginkan hubungan kerja yang memiliki tingkat saling pengertian yang tinggi, walaupun masih ada sebagian karyawan yang tidak merasa demikian.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator sosial tergolong baik

Indikator Sosial

7. Pada pernyataan perusahaan memberikan reward terhadap prestasi kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 51,4% dan sangat setuju 34,4%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 95,8%,

berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) menerima reward yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan.

8. Pada pernyataan saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 34,3% yang setuju 31,4% dan yang sangat setuju 22,9%. Responden yang sangat setuju dan setuju berjumlah 54,3%, berarti lebih dari setengah karyawan PT. PLN (Persero) menyatakan selalu dipuji atas hasil kerja yang baik. Sementara 45,7% karyawan merasa tidak demikian.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator sosial, masih tergolong cukup baik.

Indikator Perwujudan diri

9. Pada pernyataan karyawan diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 38,6%, sedangkan yang kurang setuju 32,9%, dan yang sangat setuju 22,9%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 61,5%, berarti sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) merasa diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan perusahaan, tetapi masih cukup besar (38,5%) karyawan merasa tidak diberi kesempatan untuk ikut dalam pengambilan keputusan.
10. Pada pernyataan perusahaan memberikan kesempatan untuk para karyawan dalam berkreatifitas, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 34,3% dan sangat setuju 24,3% serta yang setuju 22,9%. Responden yang setuju dan sangat setuju berjumlah 47,2%, berarti kurang dari setengah

karyawan PT. PLN (Persero) merasa diberikan kesempatan dalam berkreaitifitas, sementara yang lebih banyak (52,8%) merasa tidak diberi kesempatan dalam berkreaitifitas.

Dari jawaban kedua pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator perwujudan diri tergolong sedang/cukup baik.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel X2 (Motivasi) belum tergolong baik, dengan demikian Motivasi Kerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan dikategorikan belum maksimal.

4.1.3 Uji Kelayakan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan adalah dengan mengkorelasi instrument yang didesain kepada data empiris dilapangan. Jika koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pernyataan telah dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS dengan kriteria berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ tabel, maka butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung negatif atau r hitung $\leq r$ tabel, maka butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.853	0.235	Valid
X1.2	0.847	0.235	Valid
X1.3	0.747	0.235	Valid

X1.4	0.736	0.235	Valid
X1.5	0.853	0.235	Valid
X1.6	0.847	0.235	Valid
X1.7	0.736	0.235	Valid
X1.8	0.853	0.235	Valid
X1.9	0.847	0.235	Valid
X1.10	0.747	0.235	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel pelatihan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid karena bernilai lebih besar dari r tabel (0.235) artinya semua instrument layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Motivai Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.573	0.235	Valid
X2.2	0.699	0.235	Valid
X2.3	0.705	0.235	Valid
X2.4	0.656	0.235	Valid
X2.5	0.573	0.235	Valid
X2.6	0.699	0.235	Valid
X2.7	0.573	0.235	Valid
X2.8	0.656	0.235	Valid
X2.9	0.699	0.235	Valid
X2.10	0.705	0.235	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bawah hasil uji validitas untuk variabel motivasi karyawan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid

karena bernilai lebih besar dari r tabel (0.235) artinya semua instrumen layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.717	0.235	Valid
Y2	0.655	0.235	Valid
Y3	0.756	0.235	Valid
Y4	0.688	0.235	Valid
Y5	0.665	0.235	Valid
Y6	0.717	0.235	Valid
Y7	0.665	0.235	Valid
Y8	0.655	0.235	Valid
Y9	0.756	0.235	Valid
Y10	0.688	0.235	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bawah hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid karena bernilai lebih besar dari r tabel (0.235) artinya semua instrumen layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah, jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka reliabel instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 10 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.938	Reliabel
Motivasi Karyawan	0.851	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.878	Reliabel

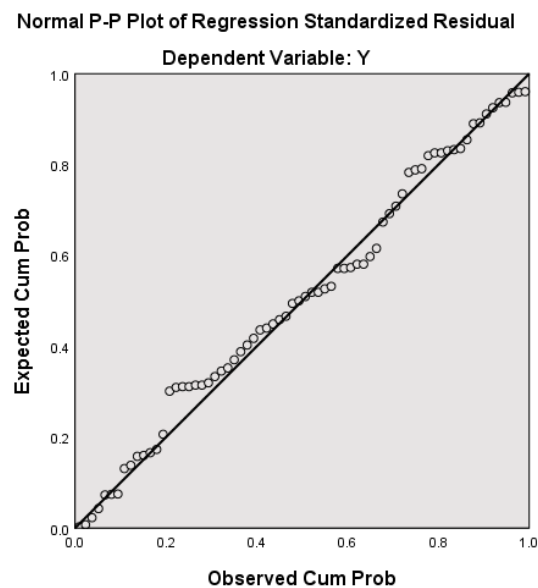
Sumber: Hasil Output SPSS

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 dengan begitu seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

4.1.4 Uji Asumsi klasik

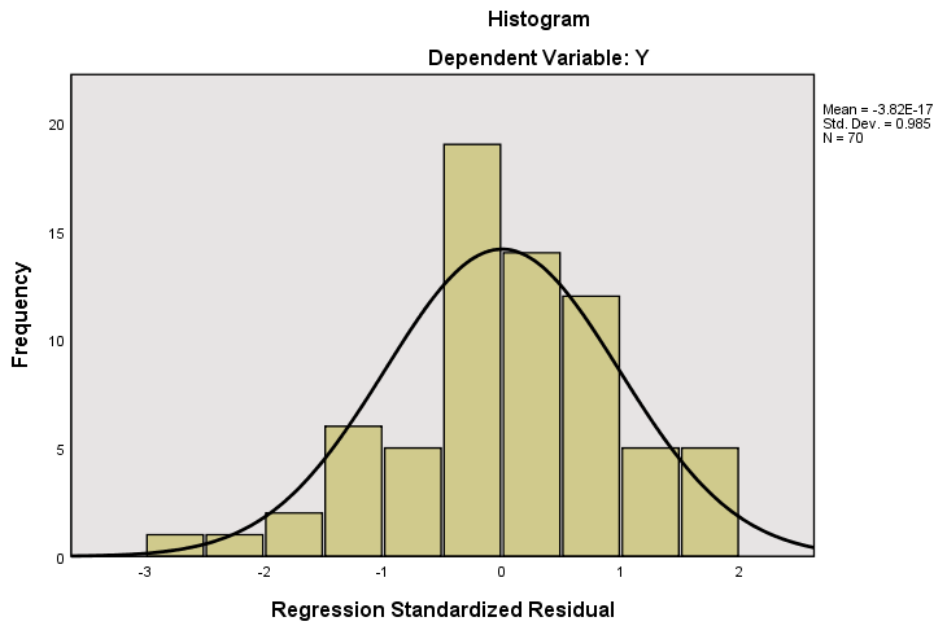
1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 1 Normal Probability-Plot

Pada gambar normal probability diatas menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, artinya data antar variabel dependen dan variabel independent memiliki hubungan yang berdistribusi normal ataupun memenuhi uji asumsi normalitas.



Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan hasil histogram diatas, dapat dilihat sebaran data terdistribusi normal sehingga asumsi klasik untuk normalitas data telah terpenuhi. Kedua gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji normalitas data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diaogonal pada grafik normal p-plot atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dari itu regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi yang dapat dilihat dari nilai *Varianve Infactor Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan kriteria jika nilai

tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas dan apabila jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

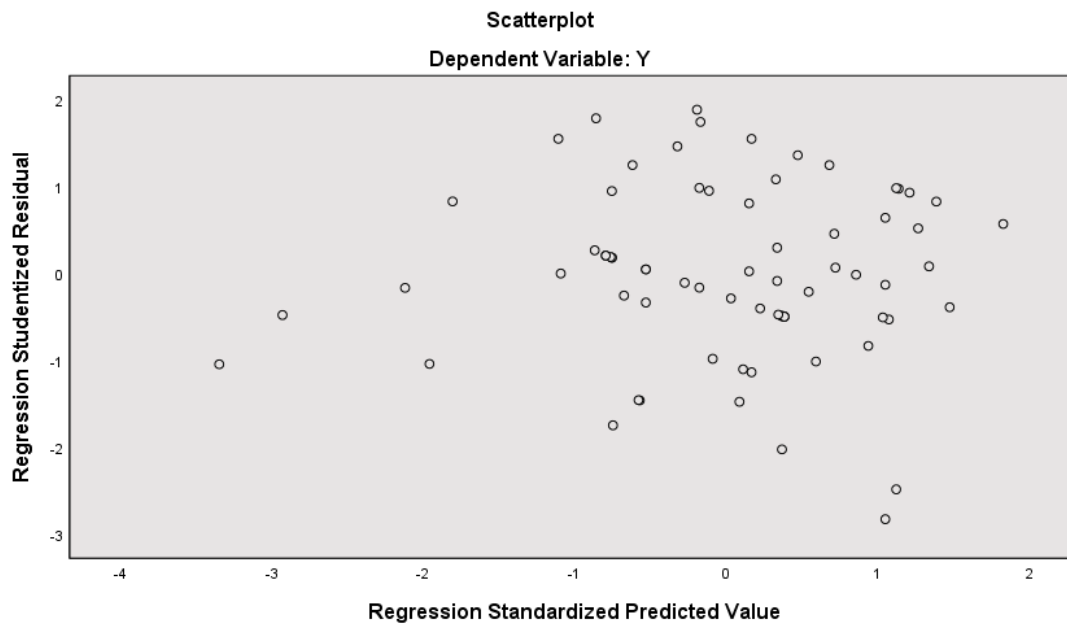
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.936	1.068
	Motivasi Kerja	.936	1.068

a. Dependen Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai VIF Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah $1,068 < 10$. Kemudian nilai tolerance value $0,936 > 0,10$. Kedua variabel independent yakni Pelatihan dan Motivasi Kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang sudah ditentukan, berarti data variabel yang diuji tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Pengambilan keputusan yang digunakan dalam grafik scatterplot yaitu jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot seperti pola yang teratur (bergelombang menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Grafik Scatter Plot

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk variabel independent maupun bebas lainnya.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. 12 Tabel Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.841	5.255		3.014	.004
	Pelatihan	.350	.103	.367	3.386	.001
	Motivasi Kerja	.275	.107	.279	0.012	.012

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 15.841 + 0.350X_1 + 0.275X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai Konstanta sebesar 15,841 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 15,841.
- b. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) = 0,350 menunjukkan apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan sebesar 35% kontribusi yang diberikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas.
- c. Nilai koefisien regresi X2 = 0,275 menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan sebesar 27.5% kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas.

4.1.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.841	5.255		3.014	.004
	Pelatihan	.350	.103	.367	3.386	.001
	Motivasi Kerja	.275	.107	.279	0.012	.012

a. Dependen Variabel: Kinerja

Untuk menguji signifikan hubungan, menggunakan rumus uji t yaitu: untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 70$, sedangkan $k = 2$ sehinggalah $dk = 70 - 2 = 68$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 68$ adalah sebesar 1,667. Tabel di atas menunjukkan hasil parsial sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 3,386 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 2$ ($70 - 2 = 68$), diperoleh t tabel 1,667. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung

$< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Di dalam hal ini t hitung $3,386 > t$ tabel $1,667$, ini berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,001$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 diterima ini berarti ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar $2,579$ untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($70 - 2 = 68$), di peroleh t tabel $1,667$. Jika t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung $2,579 > t$ tabel $1,667$. Ini berarti terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,012 < 0,05$, sehingga H_0 diterima ini berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

2. Uji F Hitung (Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji F Hitung (Simultan) ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670.556	2	335.278	12.024	.000 ^b
	Residual	1868.244	67	27.884		
	Total	2538.800	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 12,024 kemudian nilai signifikannya adalah $< 0,001$. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung untuk variabel pelatihan dan motivasi kerja sebesar 12,024 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($70 - 2 - 1 = 67$), di peroleh F tabel 3,13. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh yang positif pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja, didalam hal ini F hitung $12,024 >$ F tabel 3,13. Ini berarti terdapat pengaruh positif pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $< 0,001 <$ 0,05, sehingga H_0 diterima ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan

antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-square pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 15 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.242	5.28055

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,514 atau 51,4% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu pelatihan dan motivasi kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-square* dalam penelitian ini sebesar 0,264 yang berarti 26,4% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi kerja.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 5,28055 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Jenis Pelatihan yang tepat akan sangat bermanfaat bagi perkembangan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga membutuhkan motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dan mengeluarkan seluruh kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara optimal untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan yang berkesinambungan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, disisi lain pemberian motivasi yang tepat oleh manajemen dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan. Jika pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, sehingga dapat dikatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung = 3,386 maka diperoleh t hitung > t tabel atau $3,386 > t$ tabel 1,667, nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H_0 diterima ini berarti variabel Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Butar Butar & Irsutami, (2018) dan Yusnandar et al., (2020) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, maka dari itu pelatihan yang baik perlu diberikan kepada karyawan agar kinerja menjadi meningkat.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dukungan yang diberikan oleh atasan untuk setiap karyawan agar mereka mendapatkan dorongan untuk menyelesaikan tugasnya berdasarkan apa yang telah diberikan perusahaan agar mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja sungguh-sungguh.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung = 2,579 maka diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $2,579 > 1,667$, maka nilai sig $0,012 < 0,05$, sehingga H_0 diterima ini berarti variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jufrizen, (2021) dan Ainanur & Tirtayasa, (2018) bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, maka dari itu motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang ada pada diri seorang karyawan tidak lepas juga adanya pengaruh dari motivasi yang mereka dapatkan agar menjadi lebih ingin dan juga mendorong diri mereka untuk melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi dari diri mereka, maka pelatihan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan berdampak tinggi terhadap kinerja para karyawan.

Nilai F hitung adalah sebesar 12,024 sedangkan F tabel untuk $dk = 67$ adalah 3,13. Berdasarkan hasil dari pengujian data di atas, diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $12,024 > F$ tabel 3,13, sehingga H_0 diterima ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

Nilai R Square adalah sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu pelatihan dan motivasi kerja adalah tinggi.

Berdasarkan pembahasan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja. Dengan adanya pelatihan yang baik terhadap karyawan maka akan meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Demikian juga dengan motivasi yang disampaikan, karyawan yang mempunyai motivasi dalam dirinya akan merasa memiliki sebuah dorongan untuk melakukan

suatu hal yang positif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendra, 2020) dan (Prayogi & Nursidin, 2018) yang membuktikan bahwa Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, artinya jika Pelatihan dan Motivasi Kerja dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel Pelatihan diperoleh t hitung > t tabel dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel Motivasi Kerja diperoleh t hitung > t tabel dan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 (Medan).
3. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diperoleh F hitung > F tabel atau $12,024 > 3,13$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan pada perusahaan untuk lebih meningkatkan jumlah pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang sesuai dengan bidangnya, serta meningkatkan kualitas instruktur. Dengan demikian kemampuan/penguasaan atas pekerjaan karyawan meningkat yang berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk terus membimbing dan memberi motivasi pada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan bersemangat menyelesaikannya tugas dengan baik, antara lain dengan memperhatikan kenaikan gaji, jaminan kerja, hubungan kerja yang lebih harmonis, memberi pujian atas hasil kerja yang baik, memberi kesempatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkreatifitas. Dengan meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja.
3. Disarankan agar perusahaan dalam meningkatkan jumlah pelatihan juga sekaligus mendorong motivasi karyawan. Dengan adanya pelatihan yang disertai dengan mendorong motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung yang dilakukan peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk peneliti-peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 70 orang tentunya masih kurang dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan belum berlaku di instansi lain.
2. Objek penelitian yang hanya dilakukan pada kinerja, sedangkan masih banyak masalah yang lain yang ada pada karyawan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal tersebut karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Camat Keritang di Kabupaten Indragiri. *Jurnal Dialektika Publik*, 3(2), 32–37.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. files/Umum/JURNAL UGM/Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 1(1), 8–13.
- Bahar, N. I. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 01(1). https://doi.org/10.1163/_q3_SIM_00374
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Butar Butar, F. S., & Irsutami, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 103–109. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Creswell, C., & John, W. (2010). *Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 85(1), 2071–2079.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hendra. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang). *Administrasi Bisnis*, 24(2), 1–8.
- 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. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 4(1), 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.

JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, J., Susilo, M. A., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Jufrizen, J., & Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Khair, H., & Siagian, T. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Londong, C. A., Saerang, D., & Koleangan, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado Christine Amelia Londong, David P.E Saerang, Rosalina Koleangan Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 17(2).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi

- Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/view/1359>
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150–169.
- Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *Jurnal Administasi Bisnis*, 5(1), 86–97.
- Nurrahman, A. (2021). *Definisi dan Klasifikasi Statistika*.
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 1(3), 113–165.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rostini, R., Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A., & Nurdin, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Cabang Makassar. *Journal of Craniomandibular Practice*, 4(1), 2022.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Septiade, M. D., Marsinah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pada Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 27(2), 58–66.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kanto Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown. *Journal of Management Development*, 3(1), 1–7.
- Tisu, L., Rusu, A., Sulea, C., & Virgă, D. (2021). Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance: A Contextualized View. *Psychological Reports*, 125(3), 1494–1527.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Warnanti, A., & Pranata, F. D. (2014). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Dan Informasi Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat. *Seminar Nasional Dan Call For Papers UNIBA*, 81–93.
- 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)(1), 61–
72



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan

Responden yang terhormat,

Dengan ini saya memohon kesediannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan sebagai informasi yang digunakan untuk data penelitian dalam penyusunan skripsi dalam Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda ceklis pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju : dengan skor 5
- b. Setuju : dengan skor 4
- c. Kurang Setuju : dengan skor 3
- d. Tidak Setuju : dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1

B. Identitas Responden

- Inisial Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20-30 tahun 31-40 tahun >41 tahun
- Pendidikan : SLTA D3
- S1 S2 S3

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh Instansi dapat saya capai dengan baik					
	Kuantitas					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai dengan target yang diberikan					
4	Selama bekerja, saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang sebelumnya					
	Ketepatan waktu					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya dapat mengatur waktu dengan efektif dan efisien					
	Efektivitas					
7	Saya menggunakan sumber daya yang ada se efisien mungkin dalam menyelesaikan tugas					
8	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu					
	Komitmen organisasi					
9	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
10	Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					

Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Jenis pelatihan					
1	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kualifikasi pekerjaan saya					
2	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan pelatihan karyawan					
	Tujuan					
3	Menurut saya, pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan peningkatan keterampilan kerja saya					
4	Pelatihan yang saya lakukan dapat meningkatkan kinerja saya					
	Materi					
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
6	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
	Metode					
7	Instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan baik					
8	Metode penyajian dalam pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
	Peserta					
9	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tugas pokok saya					
10	Peserta pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan persyaratan peserta					

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan fisik					
1	Tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja dan perkembangan ekonomi					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan perjanjian dari awal mulai kerja					
	Rasa aman dan keselamatan					
3	Peralatan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan sudah memadai					
4	Jaminan yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan saya					
	Sosial					
5	Saya menjalin hubungan yang baik dan harmonis adengn atasan					
6	Saya menginginkan hubungan kerja yang memiliki tingkat saling pengertian yang tinggi					
	Penghargaan					
7	Perusahaan memberikan reward terhadap prestasi kerja karyawan					
8	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik					
	Perwujudan diri					
9	Karyawan diberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan demi kemajuan perusahaan					
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk para karyawan dalam berkreatifitas					

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	TOTAL_X1
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	45
5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	41
4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	40
5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	48
3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	41
5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	43
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	45
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	2	4	4	2	4	4	5	38
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	21
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	40
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	39
4	2	5	3	4	2	3	4	2	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	46
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	31
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	40
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	TOTAL_X2
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
4	5	2	2	4	5	4	2	5	2	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	31
3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	36
3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	31
5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	37
4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	42
3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	39
3	5	5	4	3	5	3	4	5	5	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	41
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
5	1	4	5	5	1	5	5	1	4	36
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	46
4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
3	1	1	2	3	1	3	2	1	1	18
5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	42
4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	32
5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	36
4	3	5	1	4	3	4	1	3	5	33
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	36
5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	36
4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	31
3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	36
5	3	2	2	5	3	5	2	3	2	32
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	36
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	36
4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	41
5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	42
5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	41
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	40
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
4	5	2	2	4	5	4	2	5	2	35
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	41
4	3	2	5	4	3	4	5	3	2	35
3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	30
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	1	5	4	5	1	4	4	37

X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3 10	TOTAL_X3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	40
4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	32
5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	44
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	40
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	2	1	5	4	5	4	2	1	5	34
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	38
5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	44
5	1	5	5	2	5	2	1	5	5	36
5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	42
5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	2	2	3	4	3	4	2	2	30
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
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	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	2	1	5	3	5	4	2	1	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
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	5	3	4	3	4	4	5	40
4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	40
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	40
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
2	3	4	5	5	2	5	3	4	5	38
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	26
3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	38
4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	42
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
3	5	4	3	3	3	3	5	4	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	40
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	1	5	5	5	5	4	1	40



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2674/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 17/12/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Adetya
NPM : 1905160439
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan?

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan.

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Up3 Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Adetya)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2674/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/12/2022

Nama Mahasiswa : Adetya
 NPM : 1905160439
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 17/12/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina., M.Si *[Signature]* 20/12/2022

Judul Disetujui**):
 - PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO)
 UNIT PELAKSANAAN PELAYANAN PELANGGAN
 UP3 MEDAN.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
(.....)

Keterangan:

*) Ditulis oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditulis oleh Dosen Pembimbing

Setelah ditandatangani oleh Profesi dan Dosen pembimbing, scan/ foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



Agensi Kita, Kita Maju
Membangun Kualitas, Menggerakkan Perubahan





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 276 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 2/3/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Adetya
N P M : 1905160439
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan UP3 Medan

Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 03 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Rajab 1444 H
03 Februari 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





UMSU
Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nomor : 276 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Rajab 1444 H
03 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) UP3 Medan
Jln.Listrik No.8 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Adetya
Npm : 1905160439
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan UP3 Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
I.Pertinggal





UIW SUMATERA UTARA
UP3 MEDAN

Nomor : 0202/STH.00.02/F08030000/2023
Tempiran : -
Sifat : Segera
Hal : Izin Riset Pendahuluan

7 Februari 2023

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Membalas surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 276/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Tanggal : 03 Februari 2023. Perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama :

NO	NAMA	NPM	Jurusan
1.	Adetya	1905160439	Manajemen

Dengan ini kami beritahukan bahwa :

1. PT PLN (Persero) UIW Sumatera Utara UP3 Medan dapat menerima mahasiswa Saudara untuk melakukan riset di PT PLN (Persero) UP3 Medan ULP Medan Selatan.
2. Dalam pelaksanaan riset, PT PLN (Persero) UP3 Medan hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. Apabila dalam riset tersebut dibutuhkan angka atau pun data keuangan yang menyangkut rahasia perusahaan dan rahasia pelanggan tidak akan dilayani.
4. Agar setiap mahasiswa/i melakukan riset yang akan beraktifitas dilingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Medan telah mendapatkan vaksin tahap 1 dan dapat dibuktikan dengan menunjukkan sertifikat vaksinasi pada aplikasi Peduli Lindungi.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3)
MEDAN.

EDIWAN



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kap. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 11 April 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Adetya
N.P.M. : 1905160439
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 15 April 2001
Alamat Rumah : Jalan Utama Desa Dalu 10 A Dusun II, Gg. Hj Mariam
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan
Disetujui / tidak disetujui *

Item	Komentar
Judul
Bab I <i>Profil perusahaan masalah</i>
Bab II <i>Pembangunan jurnal, keuangan, buku.</i>
Bab III
Lainnya <i>Cari referensi awal sumber awal dan yg update.</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 11 April 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Muhammad Irfan Nasution, SE., M



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 11 April 2023** menerangkan bahwa:

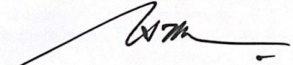
Nama : Adetya
N .P.M. : 1905160439
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 15 April 2001
Alamat Rumah : Jalan Utama Desa Dalu 10 A Dusun II, Gg. Hj Mariam
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.*


Medan, Rabu, 11 April 2023

TIM SEMINAR


Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

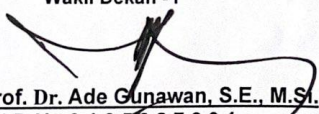

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pembanding


Muhammad Irfan Nasution, SE., M

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU

Agenda | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1948 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Muharram 1445 H
01 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) UP3 Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Adetya**
N P M : **1905160439**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UID SUMATERA UTARA
UP3 MEDAN

Nomor : 1090/STH.00.02/F08030000/2023
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Selesai Riset

26 Juli 2023

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

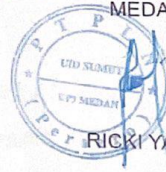
Menunjuk surat kami terdahulu No. 0202/STH.00.02/F08030000/2023 tanggal 07 Februari 2023, perihal izin riset pendahuluan, maka dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama	NIM
1	Adetya	1905160439

Telah selesai melaksanakan riset pada tanggal 30 Mei 2023 di PT PLN (Persero) UP3 Medan.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3)
MEDAN,



RICKI YAKOP

DAFTAR RIWAYAT DIRI

1. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Adetya
NPM : 1905160439
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 15 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Alamat : Jalan Utama Desa Dalu 10 A Dusun II
No. Telephone : 082361690299
E-mail : adetyaadet01@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Abdullah Amin
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Roida BR Pasaribu
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jalan Utama Desa Dalu 10 A Dusun II
No. Telephone : 085260472797

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Muhammadiyah Kab. Deli Serdang, lulus pada tahun 2013
2. SMP SWASTA NUR AZIZI, lulus pada tahun 2016
3. SMA NEGERI 1 TANJUNG MORAWA, lulus pada tahun 2019
4. 2019-2023 Tercatat Sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan