

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SULSELBAR DI KOTA MAKASSAR**

**OLEH
A.ARYADI ALI
105720364112**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR DI KOTA MAKASSAR

Nama Mahasiswa : A. ARYADI ALI

Nomor Stambuk : 105720364112

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan di ujikan di depan tim penguji skripsi (S1) pada hari Rabu 06 Juni 2018. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 6 Juni 2018

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Dr. Agus Salim HR, SE, MM
NIDN : 0911115703

Pembimbing II

Aulia, S.IP, MM.
NIDN : 0923058802

Diketahui :

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

ISMAIL RASULONG, SE, MM
NBM : 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, MM
NBM : 1093485

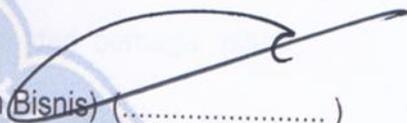
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juni 2018

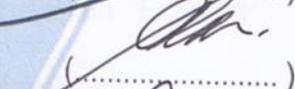
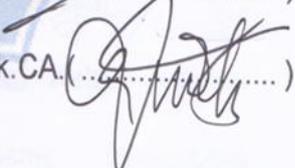
Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
 (Rektor Unismuh Makassar) 

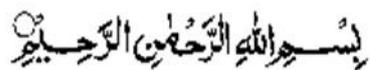
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
 (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.
 (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji :

1. Dr. Agussalim HR, SE, MM. 
2. Ismail Rasulong, SE, MM. 
3. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA. 
4. Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM.Ak.CA. 

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH yang maha kuasa, karena atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini yang **berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELRABAR DI KOTA MAKASSAR”**. Penyusunan skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak menghadapi hambatan dan kesulitan, namun atas dorongan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

1. Ayahanda Dr. H. Abd Rahman Rahim SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ayahanda ISMAIL RASULONG, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Ayahanda Moh. Aris Pasigai, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Ayahanda Dr. Agus Salim HR, SE, MM, selaku pembimbing I dan Bapak Aulia S.IP, M.Si.M, yang dengan keluasan ilmunya membimbing penulis sejak awal sampai selesainya penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen, Staf, serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah membimbing dan melayani dalam menuntut ilmu sesuai disiplin ilmu penulis sampai pada tahap penyelesaian studi.
6. Direktur atau Pimpinan dan seluruh karyawan Kantor PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar yang telah banyak membantu saya dalam proses pengumpulan data.
7. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya Cinta ayahanda dan ibunda sembah sujud teruntuk beliau berkat cinta dan kasih sayangnya dengan penuh kesabaran dan keuletan mencurahkan baik materi maupun spiritual tiada hentinya hingga ananda dapat tumbuh menjadi manusia yang berguna. “ Kalian adalah pahlawanku dan inspirasiku”.
8. Teman – teman angkatan 2012 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Sangat spesial untuk penulis tujukan kepada sang Inspirasi dan pemberi Motivasi untuk saya, seseorang yang telah banyak memberi saya masukan dan dorongan. Kamu yang terbaik untuk saya. terimakasih banyak telah membantu saya. Spesial juga buat saudara-saudara saya, Buat sahabat-sahabat seperjuangan saya yang sudah saya anggap

seperti saudara sendiri. Walau persaudaraan dan persahabatan kita sering diterpa masalah tapi kalian adalah saudara-saudara yang selalu ada untuk saya di dalam suka dan duka, “Aku takkan pernah tahu bagaimana cara melupakan kalian.”

Dan buat senior-senior , terima kasih atas ilmu yang kalian ajarkan untuk membuat saya semakin dewasa, semoga kita semua bisa meraih impian kita. Dan seluruh penghuni kelas Manajemen 02 - 2012 yang telah mengajarkan saya tentang arti sebuah kebersamaan dan persaudaraan.

Dalam penulisan ini, penulis telah melakukan yang terbaik. Tapi apabila ada kesalahan dan kekurangan, penulis memohon maaf dan untuk itu kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan. Semoga tulisan ini dapat bernilai dan memberi manfaat nyata bagi kita semua.

Makassar, Januari 2018

PENULIS

ABSTRAK

A.Aryadi Ali, 2018 “Pengaruh Motivasi Dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Di Kota Makassar” Agus Salim HR dan Aulia

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 58 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan (observasi, interview, dokumentasi, kuesioner) dan study kepustakaan. Pengolahan data menggunakan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan program spss 23 for windows. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian berupa uji validitas dan uji reabilitas. Uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji T).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan : $Y = 5,978 + 0,243 X_1 + 0,470 X_2$. Variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 0,243. Sedangkan variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,470. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,399, artinya variabel X_1 dan variabel X_2 mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar 39,9 % terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 60,1 % dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis menggunakan uji T menunjukkan bahwa dari variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu peningkatan kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Motivasi, Pelatihan, Kinerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pengertian Motivasi Kerja	6
B. Pengertian Pelatihan	9
C. Pengertian kinerja Kerja	13
D. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
E. Pengertian Pengukuran Kinerja Kerja	16
F. Metode Penilaian Kinerja Tenaga Kerja	17
G. Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	18
H. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan	25
I. Kerangka Pikir	29
J. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Tempat dan Waktu Penelitian	31
B. Tehnik Pengumpulan Data.....	31
C. Jenis dan Sumber Data.....	32
D. Populasi dan Sampel	32
E. Metode Analisis Data	33
F. Defenisi Operasional.....	35
BAB IV GAMBARAN UMUN PERUSAHAAN.....	36
A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	36
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
C. Motto	40
D. Struktur Organisasi.....	40
E. Uraian Tugas Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.....	40
F. Uraian Tugas BAgian Niaga Dan Pelayanan Pelanggan.....	43
G. Sistem Penjualan Listrik PLN	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Karakteristik Responden	61
B. Penentuan Range	65
C. Deskripsi Variabel	66
D. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	71
E. Anisis Regresi Linear Berganda.....	73
F. Koefisien Determinasi (R ²)	75

G. Pengujian Hipotesis	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

4.1 Perbedaan Antara Sistem Pascabayar Dan Prabayar.....	52
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
5.5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi	60
5.6 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan	61
5.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja	63
5.8 Hasil Uji Validitas	64
5.9 Uji Reliabilitas	66
5.10 Hasil Regresi Berganda	66
5.11 Koefisien Determinasi	68
5.12 Hasil Uji T	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu yg mendukung kinerja karyawan adalah motivasi atau semangat kerja. Pekerjaan akan berjalan dengan baik apabila diawali dengan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan kerja seseorang atas sesuatu yang dianggapnya sebagai tugas dan tanggung jawab. Motivasi kerja akan muncul apabila terpenuhinya beberapa keinginan yang diperlukan misalnya gaji yang cukup, perlakuan secara adil dan objektif, serta penerapan sistem penilaian kerja yang baik

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dimana kemampuan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan proses pembelajaran yg lebih diarahkan pada tingkat pemahaman dan keahlian serta keterampilan, sehingga karyawan diharapkan memperoleh pengetahuan dan ini akan membawa dampak pada diri pribadi karyawan dan melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang mendukung agar perusahaan dapat berkembang dan tumbuh yaitu dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan, hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat meningkatkan operasinya. Kinerja karyawan yang menurun merupakan hal yang sangat serius dalam perusahaan, karena kinerja suatu karyawan merupakan kunci perusahaan

dalam bersaing. Perusahaan yang telah didukung sarana dan prasarana, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terealisasi dengan baik. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk menggunakan karyawan atau sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang akan di tangani. Kualitas sumber daya manusia ditentukan sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan – kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja kerja melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai kinerja kerja juga mutlak dilakukan untuk dilihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut system penilaian kinerja kerja

karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrument untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadirannya, hasil kerja, membuat keputusan – keputusan yang berkaitan dengan struktur kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Dalam hubungannya dengan uraian di atas, maka untuk menjalankan suatu kegiatan perusahaan dengan baik, maka perlu adanya manajemen dalam suatu perusahaan agar sasaran dan tujuan yang di rencanakan dapat dicapai.

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, maka dapatlah dikatakan bahwa manajemen memang dapat mempunyai pengertian yang lebih luas daripada defenisi tersebut diatas. Dilain pihak, manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.

Dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa peranan manajemen dalam suatu perusahaan sangatlah berperan dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Tanpa menerapkan manajemen yang baik oleh perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai tujuannya dengan

baik. Untuk itulah salah satu faktor manajemen yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, baik perusahaan industri maupun perdagangan dan perusahaan jasa lainnya adalah masalah manajemen personalia. Dalam memberi pembinaan dan pengembangan kepada karyawan agar karyawan dalam perusahaan dapat mengerjakan kegiatan perusahaan sehari-hari, maka diperlukan suatu penerapan system dan prosedur penetapan metode pelatihan dan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRARBAR di Kota Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) wilayah SULSELRARBAR di Kota Makassar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) wilayah SULSELRARBAR di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) wilayah SULSELRARBAR Di Kota Makassar.
2. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) wilayah SULSELRARBAR Di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan informasi bagi penelitalain yang relevan dengan penelitian ini.
2. Sebagai bahan referensi bagi mereka yang berminat untuk membahas masalah motivasi dan pelatihan kerja karyawan.
3. Untuk memberikan gambaran ilmiah yang dapat dijadikan titik tolak untuk penulisan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dalam bekerja. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar bawahan mau menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran dan rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi.

Menurut Mathis & Jackson dalam Wilson Bangun (2012:312) Mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

b. Bentuk-Bentuk Motivasi

Motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasinya, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi.

Menurut Handari Nawawi Dalam Umar (2012:11) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri sebagai pekerja individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang di kerjakannya, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian atau hukuman yang lain-lain. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi instrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah

untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi seperti diatas maka diperlukan usaha-usaha menginteraksikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional dalam lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang terpenting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat dipergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi bawahannya.

c. Teori Motivasi

Aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan, antara lain :

1. Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja sama dan berusaha sesuai tuntunan kerja dalam organisasi.
2. Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Ardiansyah (2010:19) yang dikemukakan beberapa model tentang teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam bidangnya antara lain :

Teori *Hierarki* Kebutuhan Maslow

Adapun inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki kebutuhan yang terdiri atas :

1. Kebutuhan Fisiologikal.
2. Kebutuhan Rasa Aman.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Maslow dalam teorinya mengasumsikan bahwa manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi. Hal yang sangat penting untuk dipahami dari teori Maslow adalah bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi maka daya motivasinya akan menurun.

B. Pengertian Pelatihan

Proses pelatihan dilaksanakan setelah diadakan penerimaan karyawan, sebab pelatihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Memang pelatihan adakalanya diberikan kepada karyawan sebelum ditempatkan dan ditugaskan. Hal ini tergantung kebijaksanaan perusahaan bersangkutan yang menurut pertimbangannya lebih baik.

Bagi perusahaan yang dalam penerimaan karyawan menekankan bagi mereka yang sudah berpengalaman tentu saja pelatihan-pelatihan yang diberikan jauh lebih sedikit. Sebaliknya perusahaan yang dalam

penerimaan karyawan menekankan kepada mereka yang belum berpengalaman perlu diberikan pelatihan lebih banyak meskipun demikian kedua-duanya harus melaksanakan pelatihan bagi para karyawan apabila perusahaan tersebut menginginkan agar pekerjaannya dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien.

Sebenarnya peran pelatihan saat ini semakin menonjol setelah adanya kecenderungan bagi perusahaan untuk menerima juga karyawan yang belum berpengalaman. Ini mungkin berdasarkan pertimbangan bahwa cara ini untuk mendapatkan karyawan yang sudah berpengalaman agak sulit karena pada umumnya mereka sudah bekerja pada perusahaan yang lain. Setiap perusahaan yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sama sekali tidak boleh meremehkan masalah pelatihan ini. Memang ada beberapa karyawan dapat memotivasi diri sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang mampu memotivasi dirinya sendiri adalah sedikit jumlahnya. Disamping itu kemungkinan pelatihan yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Karyawan lama yang sudah berpengalaman atau karyawan baru yang sudah berpengalaman perlu pula diberikan pelatihan. Dengan pelatihan, diharapkan pengembangan dari mereka untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan bertujuan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan

pengetahuan sesuai tuntutan perubahan. Misalnya perubahan-perubahan teknologi, perubahan-perubahan metode kerja dan sebagainya menuntut pula perubahan sikap dan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang bersangkutan harus tetap merupakan pelopor bagi pelaksanaan pelatihan bagi para karyawannya.

Melaksanakan pelatihan bagi para karyawan memang memerlukan pengorbanan yang tidak kecil tetapi hasil yang diperolehnya jauh lebih besar dari pada pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan dengan dilaksanakan pelatihan yang dapat di harapkan pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, misalnya kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat diperkecil dan sebagainya. Hal-hal ini semua merupakan keuntungan-keuntungan perusahaan yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan.

Menurut T. Hani Handoko (2012 : 104) pelatihan atau training adalah untuk memperbaiki penguasaan dari berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Selanjutnya Fatah Syukur (2012 : 85) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai atau karyawan agar lebih efektif dan efisien . Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai atau karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaan.

Pengadaan pelatihan tersebut, bertujuan agar pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, maka metode kerja yang diajarkan harus telah diuji terlebih dahulu. Maka hasil pengujian tersebut harus betul-betul meyakinkan bahwa metode pekerjaan yang diajarkan tersebut dapat mempercepat pekerjaan dan dapat pula menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Untuk itu metode ini tidak hanya baik secara teoritis tetapi juga harus baik dalam praktek yang sesungguhnya.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa sebenarnya pelatihan tidak hanya diharapkan kepada para karyawan yang melaksanakan pekerjaan kasar atau keterampilan saja, akan tetapi dapat pula diberikan kepada tenaga staf, pimpinan-pimpinan serta pengawas. Hal ini berarti bahwa pengertian pekerjaan disini tidak dibatasi hanya kepada para pekerja kasar atau keterampilan saja, tetapi juga termasuk pekerjaan dalam bidang manajemen yang lebih memerlukan pikiran dan mental.

Selanjutnya Menurut Alex. S. Nitisemito (2005 :86) memberikan definisi pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawan. Berdasarkan pendapat Alex. S. Nitisemito bahwa pelatihan tidak dimaknai dalam arti yang sempit tapi dalam arti yang luas, sebagai pelatihan bukannya hanya mengembangkan keterampilan tapi juga memberikan bimbingan.

Tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Adalah :

1. pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan untuk menutup antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam perusahaan untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Pelatihan dan pengembangan membantu mereka dalam menghindari diri dari kebosanan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

C. Pengertian Kinerja Kerja

Peningkatan kinerja merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja.

Berdasarkan konsep sistem maka program peningkatan kinerja tidak dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional perusahaan. Program tersebut harus dilaksanakan secara terpadu diseluruh bagian perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian yang sederhana tersebut dapat diketahui bahwa peningkatankinerja harus ada pada setiap fungsi atau bagian dalam perusahaan. Sebagai suatu kesatuan yang masing-masing mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itulah seringkali dikatakan bahwa kinerja harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Telah kita ketahui bahwa setiap bidang tidak bisa lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksanaan. Oleh karena itulah program peningkatan kinerja kerja merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategi bagi setiap pimpinan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) kinerja kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

D. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja kerja, kemampuan mengelola, melayani, dan menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Berikut ini beberapa defenisi manajemen sumber daya manusia :Menurut Fatah Syukur (2012 : 1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tujuan yang telah ditentukan.

Selanjutnya menurut Panggabean dalam Mulyadi (2015:2) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah, suatu proses yang terjadi atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, pengendalian, kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Sowatno dan Priansa (2011:29) “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.”

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan dalam Benni (2013:6) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

E. Pengukuran Kinerja Kerja

Kinerja kerja karyawan berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada kinerja kerja karyawan. Menurut Robbins (2006:260) kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. **Disiplin** merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya
- c. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efisien adalah aktivitas meminimalisir kerugian atau pemborosan sumber daya dalam menghasilkan atau melaksanakan sesuatu.
- d. **Kesejahteraan sosial** adalah usaha sosial secara keseluruhan yang terorganisir dan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kehidupan orang berdasarkan konteks sosial. Ini termasuk kebijakan dan layanan yang berkaitan dengan berbagai kehidupan di masyarakat seperti pendapatan, jaminan sosial, kesehatan , perumahan, pendidikan, rekreasi, tradisi budaya, dll.

F. Metode Penilaian Kinerja Tenaga Kerja

Kinerja tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala-segala masalah yang bervariasi khususnya pada kasus-kasus di negara-negara berkembang atau pada semua organisasi selama periode antara perubahan-perubahan dan formulasi modal. Pengukuran kinerja tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang harian. Pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasa diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Masukan pada ukuran kinerja tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja para pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer yang bermaksud mengevaluasi jalannya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisa hasil yang sama dapat dihubungkan dengan produksi atau pekerja tata usaha. Untuk mengukur suatu kinerja dapatlah digunakan jenis ukuran jam kerja manusia. Yakni jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja dan Jam kerja yang harus dibayar ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk tidak bekerja

seperti libur, cuti karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Indeks kinerja tenaga kerja juga dapat dinyatakan menurut cara finansial. Langkah awal dalam menghitung penjualan dalam dollar/nilai tukar uang lainnya. Tahap kedua adalah penyesuaian volume barang-barang yang dijual dalam jumlah produksi dalam membuat penelitian yang tepat. Penjualan dan pemasukan tenaga kerja dalam waktu tertentu mungkin tidak cocok atau tidak memadai, sebab akumulasi penelitian dan pengurangannya berada atau terjadi pada saat lalu. Langkah kerja adalah menyudutnya daftar gaji menurut tingkah upah dan gaji yang disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja. Jadi bagian keperluan kepengukuran umum kinerja tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

G. Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Merencanakan dan melaksanakan sesuatu pelatihan, harus tetap diingat adanya perbedaan perseorangan dari pada para pengikut baik. Dengan kata lain perbedaan perseorangan dari dalam latar pendidikan, pengalaman maupun keinginan, karena waktu, sifat dan cara latihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan untuk bagian yang lebih besar dari para pengikut latihan para pengikut latihan harus mendapatkan perhatian baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan pelatihan, agar pelatihan benar-benar memberikan manfaat kepada jumlah yang lebih besar.

Dalam dunia pendidikan, para pengikut harus turut aktif mengambil bagian didalam pembicaraan. Karenanya pendidikan harus dijalankan bukan semata-mata hanya memberikan kuliah. Sistem pendidikan dengan jalan memberi kuliah seringkali membosankan sebab tanpa adanya hak membantah ataupun mengetahui sebab akibatnya sesuatu yang diberikan oleh karenanya pendidikan harus dapat memberikan pendapat untuk memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara sipelatih dengan yang dilatih, sehingga pengikut pelatihan turut aktif berpikir selama pelatihan. Bila pelatihan yang diberikan dengan cara kuliah, maka asas turut aktif harus diterapkan. Diantara pengikut pelatihan terdapat perbedaan baik dari latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar, maka calon pelatihan harus diseleksi, pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat atau yang berkemauan mengikuti pelatihan dengan berhasil.

Seleksi yang demikian merupakan daya perangsang. Pada umumnya orang menganggap bahwa adanya seleksi memberikan gambaran, bahwa orang-orang yang cakap saja yang dapat mengikuti pelatihan itu. Bagi pengikut pelatihan hal yang demikian memberikan suatu kesan yang baik. Tidak setiap orang dapat menjadi seorang pengajar yang baik. Jabatan mengajarpun memerlukan kualifikasi tertentu. Berhasil tidaknya seseorang melakukan tugas sebagai pengajar, tergantung pada ada tidaknya persamaan kualifikasi orang tersebut

dengan kualifikasi yang terancam dalam analisa jabatan pengajar. Karena itu salah satu asas yang penting dalam latihan atau pendidikan ialah tersedianya tenaga pelatih yang terdidik yang berminat dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar. Dalam pendidikan atau latihan, tenaga pengajar harus yang diseleksi. Efektifitas suatu latihan atau pendidikan orang tergantung pula kepada ada tidaknya perhatian kesanggupan dari pelatih.

Para pelatih dalam suatu pelatihan harus sudah mendapatkan khusus untuk menjadi tenaga pelatih, harus diingat bahwa, setiap orang yang pandai dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan kepandaiannya pada orang lain. Pada umumnya orang lebih mudah menangkap pelajaran, jika pelajarannya yang diberikan dimulai dari hal yang lebih mudah sampai pada yang lebih sulit. Tidak tepat misalnya bila pelatih harus menyajikan pemecahan-pemecahan masalah padahal asas-asas belum diajarkan.

Selanjutnya menurut Nitisemito S.Alex (2005:107) mengemukakan beberapa sistem latihan yaitu :

a. Sistem Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Mungkin sistem magang adalah merupakan sistem yang paling kuat di dunia. Sistem ini sudah sejak lama banyak digunakan orang dan sampai saat ini masih populer dalam masyarakat termasuk di Indonesia. Sistem magang ini

mempunyai prinsip yang umum yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar. Kita dapat melihat dalam masyarakat, banyak keahlian-keahlian yang diperoleh berkat sistem ini. Sistem magang ini mempunyai kelebihan-kelebihan antara lain:

1. Biaya Murah
2. Memerlukan Manajemen Sederhana
3. Lebih Matang
4. Loyalitas

Selain kebaikan, sistem magang mempunyai kelemahan – kelemahan antara lain :

1. Terlalu Terlambat
2. Statis
3. Pengaruh Lingkungan

b. Sistem ceramah / kuliah

Sistem ceramah / kuliah ini tentu memiliki kelebihan dan kekurangan antara lain :

1. Cepat dan dapat dilakukan sekaligus
2. Kemungkinan sulit untuk dipahami
3. Sulit untuk keterampilan tertentu
4. Membosankan
5. Sulit bagi peserta yang heterogen

c. Sistem Peragaan

Sistem keterampilan-keterampilan tertentu sering kali dalam latihan menggunakan peragaan. Peragaan ini kebanyakan menggunakan alat-alat tertentu, dimana didemonstrasikan cara-cara penggunaan dan pengerjaannya. Untuk sistem peragaan inipun ada kelebihan dan kekurangannya, dimana kelebihannya antara lain :

1. Mudah dipahami
2. Lebih dapat mendalam

Disamping kebaikan tersebut, sistem peragaan juga mempunyai kekurangan dan kelemahan antara lain :

1. Mahalnya alat peraga
2. Tidak semua hal ini dapat dijelaskan dengan sistem peragaan

d. Sistem bimbingan

Sistem bimbingan ini pelajaran langsung diberikan satu persatu dengan demikian akan lebih cepat memahami tentang pelajaran yang diberikan. Sistem bimbingan ini mempunyai kelebihan yaitu :

1. Peralatan yang lebih basar
2. Intruktur yang bertanggung jawab

Selain kebaikan – kebaikan tersebut maka sistem bimbingan, mempunyai kelemahan – kelemahan antara lain :

1. Memerlukan banyak instruktur
2. Sulit mencari instruktur dalam jumlah besar

e. Sistem latihan praktek

Sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya. Sistem ini banyak diterapkan supaya mereka nanti dapat bekerja secara langsung dalam keadaan yang sesungguhnya. Sistem latihan praktek ini juga mempunyai kelebihan dan kelemahan, dimana kelebihannya antara lain :

1. Matang dalam praktek
2. Mengurangi resiko kerugian dalam praktek

Disamping kelebihan-kelebihannya maka kelemahannya antara lain :

1. Dapat mengganggu pekerjaan
2. Kurang dapat berkembang

f. Sistem diskusi

Sistem diskusi ini dapat dalam bentuk bermacam-macam misalnya seminar, lokakarya, rapat dan sebagainya. Dalam sistem diskusi ini, mereka akan dapat mengemukakan argumentasi dengan baik serta dapat pula menghayati dalam arti yang sesungguhnya. Kelebihan sistem ini antara lain :

1. Kemampuan menggunakan pendapat dengan baik
2. Suasana yang hidup
3. Mendekati praktek

Disamping kelebihan-kelebihan, maka dengan sistem diskusi ini ada juga kelemahan-kelemahan antara lain :

1. Kemungkinan tidak terarah

2. Sulit diterapkan untuk tujuan-tujuan keterampilan

g. Sistem games/permainan

Pada saat ini dikembangkan suatu sistem latihan dengan games/permainan. Sistem ini mempunyai kelebihan-kelebihan tertentu antara lain :

1. Mempunyai kesadaran
2. Santai tapi mengarah

Disamping kebaikan sistem games/permainan adapun kelemahan-kelemahannya antara lain :

1. Sulit membuat games
2. Kualitasnya rendah
3. Menghabiskan waktu

h. Sistem kombinasi

Dalam praktek hampir tidak ada suatu perusahaan yang hanya menggunakan satu sistem saja pada umumnya mereka menggunakan kombinasi dari beberapa sistem yang dianggap tepat. Misalnya suatu perusahaan dapat menggunakan sistem kuliah dan dilanjutkan dengan sistem diskusi atau games.

H. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Bila mana seseorang akan mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, terasalah perlunya terlebih dahulu mempelajari cara bagaimana mengerjakan pekerjaan. Hampir tidak seorangpun yang

mampu melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik, bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu. Bahkan sesungguhnya pun pekerjaan itu nampaknya mudah misalnya mengetik surat, selaku seorang belum mempunyai pengalaman mengalami kesukaran dalam melaksanakannya. Suatu perusahaan dimana ditempatkan karyawan baru untuk suatu jabatan tertentu, atau dimana karyawan lama ditugaskan memangku jabatan yang baru. Bila diharapkan karyawan tersebut sukses mengerjakan tugas-tugasnya perlulah karyawan tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu.

Pemberian latihan atau pendidikan kepada karyawan didalam suatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap Manajer. Sebagian dari pimpinan perusahaan melihat adanya kenyataan tentang perlunya pendidikan bagi para petugas perusahaan, namun mereka seharusnya setiap manajer mengambil peranan dalam proses latihan atau pendidikan. Kontribusinya bukan bermula atau berakhir pada suatu titik, akan tetapi hal ini merupakan peranan yang *kontinue*. Memang seorang manajer dapat mempertanggung jawabkan tugas-tugas tersebut. Para manajer tetap mengambil keputusan dan para ahli hanya memberikan layanan dan bantuan untuk latihan atau pendidikan yang bersangkutan.

Peranan pelatihan maupun pendidikan bagi seseorang dalam melaksanakan suatu tugas tertentu sangat penting dengan latihan atau pendidikan dengan menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian lagipula orang yang lebih dahulu

telah terdidik menjamin mempergunakan pikirannya dengan cara kritis. Latihan membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk membantu jasanya dalam waktu yang lebih lama. Para karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien, bila mereka telah menerima latihan terlebih dahulu dibawah pengawasan seorang pengawas instruktur yang ahli.

Para karyawan harus dididik secara sistematis jika mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tidak menjadi soal betapa telitipun mereka seleksi dan betapa banyak bakat yang mereka miliki. Kepada karyawan, latihan secara sistematis adalah perlu jika mereka diinginkan untuk mencapai cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pendidikan dan pengembangan bagi karyawan-karyawannya maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan daripada latihan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar sasaran dari pada pelatihan dapat diketahui secara tepat dalam pelaksanaan latihan dan pengembangan karyawan. Sehingga dengan demikian nyata arah atau tujuan yang harus dicapai. Latihan yang tidak dijelaskan tentang apa yang akan dicapai tidak adalah tidak efektif dan tidak ada gunanya. Berhubungan dengan hal itu, maka tujuan setiap latihan harus dijelaskan dengan baik. Tujuan latihan itu merupakan pedoman dalam menyusun program pendidikan, dalam pelaksanaan dan dalam pengawasan.

Umumnya tujuan suatu latihan berhubungan erat dengan jenis dari pada latihan. Tujuan latihan manajer, berbeda dengan tujuan latihan para petugas baru. Demikian juga tujuan para tenaga staf demikian seterusnya. Sungguhpun terdapat perbedaan tujuan masing-masing latihan, namun pada hakekatnya tujuan dari berbagai jenis latihan adalah sama.

Tujuan lain daripada latihan adalah agar supaya pengawasan lebih sedikit. Bilamana bawahan mendapat pendidikan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kemungkinan ia membuat kesalahan, bila bawahan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan membuat sedikit kesalahan, maka tidak perlu banyak waktu yang disediakan pimpinan untuk pengawasan bawahan.

Pendidikan atau latihan bertujuan untuk pengawasan bawahan. Latihan dapat cepat berkembang, sukar bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan diri hanya dapat melalui pendidikan. Betapa banyaknya orang dapat berkembang dengan hanya melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri seseorang akan lebih cepat melalui pendidikan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para karyawan.

Para karyawan yang mendapatkan pendidikan secara berencana yang memberikan kemungkinan untuk mendapatkan dan mengembangkan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi, pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang

memberikan kesempatan yang demikian, jika dibandingkan dengan karyawan pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. Dengan pelatihan maka diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Sebab dengan latihan tersebut diusahakan untuk dapat diperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawan yang sesuai dengan keinginan. Dalam latihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai. Dimana dengan tercapainya sasaran tersebut, maka kemungkinan sasaran-sasaran yang lain akan dapat dicapai.

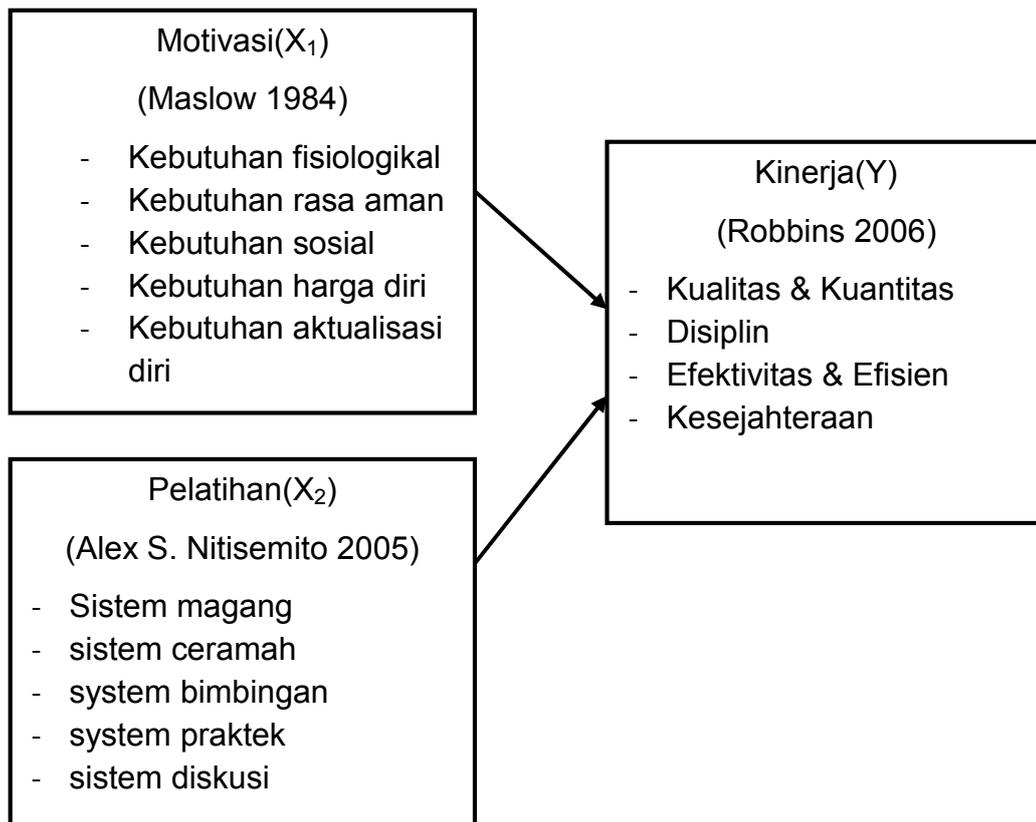
Alex S. Nitisemito (2008 : 28) mengemukakan bahwa ada beberapa sasaran yang ingin dicapai dalam mengadakan pelatihan antara lain :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Penggunaan bahan dapat lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- e. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- f. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

I. Kerangka Pikir

Bagi sebuah perusahaan, kinerja yang tinggi adalah tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian kinerja kerja karyawan tersebut tentunya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi diantaranya

pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, untuk lebih jelasnya digambarkan sebagai berikut :



J. Hipotesis

Dalam kaitanya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengemukakan hipotesis atas masalah tersebut diatas yaitu :

1. Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR di KOTA MAKASSAR.
2. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR di KOTA MAKASSAR.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang akan menjadi obyek penelitian adalah Kantor PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABAR, yang berlokasi di kota Makassar. Dengan waktu penelitian yang diperkirakan kurang lebih satu bulan, yang dimulai pada bulan Desember 2017- Januari 2018.

B. Tehnik Pengumpulan Data

Tenik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Interview (wawancara) yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide/panduan wawancara.
2. Dokumen yaitu pengumpulan data dari perusahaan yang bersifat dokumen berupa laporan.
3. Kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.
4. Studi Lapangan adalah pengumpulan data secara langsung ke lapangan dengan mempergunakan teknik pengumpulan data

C. Jenis dan Sumber Data

Agar penelitian ini berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan maka diperlukan jenis data sebagai berikut :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Responden sebagai objek yang diperoleh langsung dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari perusahaan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan pada kantor PT.PLN (PERSERO) SULSERARBAR di Kota Makassar.

2. Sampel

Metode sampel yang akan digunakan adalah 58 Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

E. Metode Analisis Data

Memecahkan permasalahan dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi Linear berganda yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan, dengan menggunakan rumus yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi karyawan

X₂ = Pelatihan karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

1. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

2. Pengujian hipotesa

a. Uji T (uji parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

T hitung $> T$ tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

T hitung $< T$ tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program "SPSS For Windows Release 23.00".

F. Defenisi Operasional

1. Motivasi adalah menggerakkan orang dengan menumbuhkan semangat bekerja dalam memenuhi kebutuhan yang ditimbulkan.
2. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan bersangkutan.
3. Kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV

GAMBAR UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PLN Sulselrabar Kota Makassar

PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar memiliki daerah kerja yang mencakup tiga wilayah provinsi yaitu Sulawesi selatan, tenggara dan barat. Luas kawasan 62 ribu km² lebih. Melihat kondisi geografis dan potensi sumber daya alam yang dimiliki maka penyediaan tenaga listrik yang dapat dikembangkan sangat beragam. Berdasarkan kajian yang dilakukan, saat ini jenis pusat listrik yang dimiliki PLN wilayah Sulsel, Sultra, & Sulbar meliputi PLTA (termasuk minihydro), PLTU & PLTG, sementara untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN wilayah Sulsel, Sultra & Sulbra membawahi Sembilan unit area (Makassar, Pare-pare, Watmpone, Pinrang, Bulukumba, Palopo, Kendari, Bau-bau & Mamuju), tiga sector pembangkitan (Tello, Bakaru & Kendari), unti satu area pengatur dan penyaluran beban (AP2B) system Sulselbar & satu unit area pengatur distribusi (APD) Makassar. Dala menjalankan fungsinya, PLN wilayah Sulsel, Sultra, & Sulbar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyakluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiyai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sector swasta dan kooperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara & Barat. Dengan area kerja yang sedemikian luas serta total pelanggan yang hingga saat ini mencapai +- 1,7 Juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Disatu sisi PLN masih dibebani dnegan misi social untuk mengusahakan kemakmuran bagi

rakyat. Sementara disisi lain PLN harus mengusahakan provit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, & Sulawesi Barat :

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai jene'berang daerah pandang-pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dengan Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V.NEGEM)

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V.OGEM)

5. Tahun 1957

Pengusaha ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara

lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Masakapai Untuk Perusahaan Perusahaan Setempat) PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) wilayah VII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di kota Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik NO. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian tugas Perusahaan Umum PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VII.

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri NO.01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan sebuah perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu proyek PLN wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN wilayah VIII

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) wilayah VIII.

Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sector tenaga listrikan, PT PLN (Persero) wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Buseness Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan PT PLN (Persero) No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) wiayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

11. Tahun 2006

Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

B. Visi dan Misi PLN Sulselrabar di Kota Makassar

Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh dan berkembang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait,
- Berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan Pemegang saham
- Menjadikan tenaga listrik menjadi media untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat

- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

C. Motto PT. PLN (Persero) Selselrabar di Kota Makassar

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (Electricity for a better future)

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan cerminan dari pembagian tugas dan wewenang setiap bagian dari organisasi yang disusun sedemikian rupa guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Adapun struktur organisasi dari PT PLN (Persero) Wilayah Selselrabar dapat dilihat di lampiran I.

E. Uraian Tugas Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Selselrabar

Struktur organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Selselrabar terdiri dari beberapa fungsi. PT PLN (Persero) Wilayah Selselrabar sebagai kantor induk dipimpin oleh seorang *General Manager* dengan dibantu oleh enam Manajer Bidang berikut ini.

- a. Manajer Bidang Keuangan
- b. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan
- c. Manajer Bidang Perencanaan
- d. Manajer Bidang Pembangkitan
- e. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi
- f. Manajer Bidang SDM dan KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi)

Terdapat dua jabatan yang setara dengan Manajer Bidang yang berkedudukan di bawah *General Manager*, yaitu Kepala Audit Internal dan P2K. Berikut penjelasan dari masing-masing fungsi di atas.

a. *General Manager*

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan saling bersinergi serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan *profit* dan menciptakan iklim kerja yang produktif.

b. Manajer Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengolahan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengolahan pajak yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

c. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

d. Manajer Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu, dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

f. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas pengusaha tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

g. Manajer Bidang SDM dan KHA

Manajer bidang SDM bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial, serta mendukung kelancaran kerja organisasi. Manajer bidang KHA (Komunikasi, Hukum, dan Administrasi) bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat, pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor, serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

F. Uraian Tugas Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan memegang peranan penting dalam hal fungsi penjualan energi listrik PLN. Bagian ini terdiri dari satu Manajer Menengah dan tiga Deputi Manajer dan satu *Senior Specialist* setara Deputi Manajer, serta beberapa jabatan yang dibawah oleh masing-masing Deputi Manajer. Adapun struktur organisasi Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan dapat dilihat pada lampiran 3. Berikut penjelasan dari masing-masing jabatan pada Bagian Niaga dan Pelayanan Pelanggan.

1. Manajer Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Manajer Niaga dan Pelayanan Pelanggan bertugas mengkoordinir usaha pencapaian target pendapatan penjualan tenaga listrik, pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan dan transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut :

- a. Mengevaluasi ketentuan dan strategi pemasaran, rencana penjualan energi dan rencana pendapatan.
- b. Mengevaluasi harga jual energi listrik.
- c. Mengevaluasi biaya penyediaan tenaga listrik (HPP).
- d. Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.

- e. Mengevaluasi strategi dan pengembangan pelayanan pelanggan, standar dan produk pelayanan.
- f. Mengevaluasi ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
- g. Mengevaluasi konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
- h. Mengawasi pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- i. Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
- j. Mengkaji pengelolaan Cater dan menyusun rencana penyempurnaannya.
- k. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
- l. Menyusun rencana pengembangan usaha serta pengaturannya.
- m. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.

2. *Senior Specialist* II Pengembangan Produk dan Layanan

Senior Specialist II Pengembangan Produk dan Layanan bertugas merencanakan dan mengevaluasi pengembangan produk dan layanan untuk peningkatan pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut.

- a. Merencanakan dan mengevaluasi implementasi produk unggulan.
- b. Merencanakan kegiatan pengembangan produk dan layanan non-energi listrik, antara lain: sewa asset dan jasa konsultasi teknik.

3. Deputi Manajer Pemasaran

Deputi Manajer Pemasaran bertugas menyusun dan mengendalikan strategi peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik, penekanan susut non-teknis dan

pelayanan kepuasan pelanggan, kebutuhan anggaran investasi dan anggaran operasi dalam rangka meningkatkan kinerja peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik dan pelayanan pelanggan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini ialah sebagai berikut.

- a. Menyusun rencana penjualan tenaga listrik.
- b. Menyusun kebijakan pelaksanaan SK Direksi yang berhubungan dengan peningkatan pendapatan, perbaikan faktor beban serta peningkatan kepuasan pelanggan.
- c. Menyusun rencana kerja tahunan dan strategi pemasaran untuk peningkatan pendapatan sesuai rencana kerja bidang niaga.
- d. Mengkoordinir, mengarahkan dan membagi tugas pada fungsional ahli.
- e. Mengevaluasi dan menganalisa realisasi penjualan serta membuat rekomendasinya untuk peningkatan penjualan.
- f. Mengevaluasi dan mengendalikan daftar tunggu.
- g. Menyusun standar dan produk pelayanan serta kontrak jual beli tenaga listrik.
- h. Melaksanakan riset pasar dan memantau kegiatan pelayanan agar berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.
- i. Memberikan bimbingan kepada unit-unit dalam bidang pemasaran.

4. *Analyst* Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan

Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan bertugas menyusun rencana/proyeksi penjualan tenaga listrik, proyeksi pendapatan serta target penjualan dan pendapatan tenaga listrik di masing-masing unit dalam rangka

meningkatkan kinerja pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Menyusun rencana kerja tahunan pemasaran sesuai rencana kerja bidang niaga.
- b. Menyusun rencana penjualan tenaga listrik.
- c. Mengevaluasi dan menganalisa realisasi penjualan serta membuat rekomendasi untuk peningkatan penjualan.
- d. Mengevaluasi dan mengendalikan daftar tunggu.
- e. Memberikan bimbingan kepada unit-unit dalam bidang Pemasaran.

5. *Assistant Analyst* Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan

Assistant Analyst Perkiraan Penjualan Energi dan Pendapatan bertugas membantu menyusun rencana/proyeksi penjualan tenaga listrik, proyeksi pendapatan serta target penjualan dan pendapatan tenaga listrik di masing-masing unit dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan.

6. *Analyst* Standar Peningkatan Pelayanan

Analyst Standar Peningkatan Pelayanan bertugas menyusun standar pelayanan dan rencana/strategi pengembangan pelayanan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja indeks kepuasan pelanggan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Menyiapkan pencatatan pencapaian data Tingkat Mutu Pelayanan (TMP).
- b. Mengevaluasi dan menetapkan deklarasi dan realisasi TMP.
- c. Menyusun strategi dan program peningkatan pelayanan.

7. *Assistant Analyst* Standar Peningkatan Pelayanan

Assistant Analyst Standar Peningkatan Pelayanan bertugas membantu menyusun standar pelayanan dan rencana/strategi pengembangan pelayanan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja indeks kepuasan pelanggan.

8. *Analyst* Strategi Pemasaran

Analyst Strategi Pemasaran bertugas menyusun strategi dan pengembangan pemasaran melalui penyusunan segmentasi pelanggan, mengevaluasi kemampuan bayar pelanggan dan menetapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Menyusun rencana kerja tahunan pemasaran sesuai rencana kerja bidang Niaga.
- b. Menyusun strategi pemasaran sesuai segmen tarif.
- c. Menyusun potensi kemampuan bayar pelanggan.
- d. Melaksanakan riset pasar dan memantau kegiatan pelayanan agar berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.

9. *Assistant Analyst* Strategi Pemasaran

Assistant Analyst Strategi Pemasaran bertugas membantu menyusun strategi dan pengembangan pemasaran melalui penyusunan segmentasi pelanggan, mengevaluasi kemampuan bayar pelanggan dan menetapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan kinerja pendapatan.

10. *Assistant Officer* Administrasi Pemasaran

Melaksanakan pengaturan administrasi bagian pemasaran untuk mendukung pengelolaan data pemasaran secara tertib. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengumpulkan data, laporan ketentuan/aturan yang berkaitan dengan kegiatan pemasaran.
- b. Mengelola data dan informasi yang dikumpulkan dan melaporkan perubahan/perkembangannya kepada Deputi Manager pemasaran dan para fungsional ahli.
- c. Menyimpan dan mengamankan hasil pengolahan data agar mudah ditemukan jika diperlukan.
- d. Mengagenda surat masuk dan keluar bagian pemasaran.

11. *Junior Officer* Administrasi Pemasaran

Membantu melaksanakan pengaturan administrasi bagian pemasaran untuk mendukung pengelolaan data pemasaran secara tertib.

12. Deputi Manajer Komersial dan Pelayanan Pelanggan

Menyusun kebijakan Sistem Informasi Pengelolaan Piutang Pelanggan (SIP3), melakukan pengendalian penagihan rekening listrik, Data Induk Pelanggan (DIL), Pembacaan Meter dan pembuatan rekening untuk meningkatkan kinerja piutang dan pendapatan serta pengamanan uang pendapatan. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Menyusun prosedur pelaksanaan SIP3 untuk acuan kerja SIP3.

- b. Memantau pelaksanaan *Data Base* Pengelolaan Piutang (DPP) wilayah untuk pengamanan pendapatan.
- c. Mengevaluasi laporan penjualan tenaga listrik (TUL III-09) untuk pelaksanaan fungsi kontrol.
- d. Mengevaluasi laporan piutang listrik (TUL IV-04) Unit Cabang untuk pelaksanaan fungsi kontrol.
- e. Mengawasi dan mengendalikan data induk pelanggan (DIL) Unit Cabang untuk pengamanan pendapatan dan meningkatkan pelayanan.
- f. Mengawasi dan mengendalikan opname saldo piutang untuk pengamanan pendapatan.
- g. Mengevaluasi pelaksanaan sistem pembacaan meter, penagihan dan pelaporan serta menyusun rencana penyempurnaannya untuk meningkatkan pelayanan dan pendapatan.
- h. Mengkoordinasi pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu antara lain POLRI untuk meningkatkan Kinerja Umur Piutang.
- i. Memberikan bahan-bahan pertimbangan dan saran dalam menetapkan kebijakan kepada Unit pelaksana Cabang untuk pencapaian Kinerja Unit.
- j. Mengevaluasi pencapaian Kinerja Umur Piutang dan *ratio* piutang ragu-ragu unit cabang untuk penilaian kinerja unit.
- k. Melakukan koordinasi Kinerja Umur Piutang dan *ratio* piutang ragu-ragu dengan Tim Kinerja untuk pencapaian target Kinerja Wilayah.

13. *Analyst* Pelayanan Pelanggan

Merencanakan peningkatan penjualan tenaga listrik dan pengendalian kegiatan pelayanan sambungan baru dan tambah daya. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Melakukan analisa dan evaluasi kelayakan usulan kelistrikan untuk menetapkan pelaksanaan kelistrikan yang menguntungkan perusahaan.
- b. Mengevaluasi kegiatan pencetakan rekening listrik dan koreksi rekening listrik.
- c. Melakukan analisa dan evaluasi tata cara atau prosedur pelayanan kepada calon pelanggan untuk memperbaiki kualitas layanan.
- d. Menyusun target perusahaan yang berkaitan dengan keandalan konfigurasi tarif.

14. *Assistant Analyst* Pelayanan Pelanggan

Menyiapkan data untuk perencanaan peningkatan penjualan tenaga listrik dan pengendalian kegiatan pelayanan sambungan baru dan tambah daya.

15. *Analyst* Transaksi Jual Beli Tenaga Listrik

Memantau, menganalisa dan mengevaluasi target dan realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain fungsi pelayanan pelanggan secara tertib dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku sehingga pengelolaan penjualan tenaga listrik dapat diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Membuat perencanaan penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.

- b. Menganalisa pelaksanaan dan realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- d. Mengevaluasi realisasi penjualan tenaga listrik dan pendapatan lain-lain.
- e. Membuat statistik perkembangan penjualan tenaga listrik.
- f. Mengevaluasi perkembangan penjualan tenaga listrik
- g. Melakukan rekonsiliasi pendapatan lain-lain dengan fungsi terkait.

16. *Assistant Analyst* Transaksi Jual Beli Tenaga Listrik

Pelaksanaan administrasi penjualan tenaga listrik. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Membuat laporan penjualan tenaga listrik.
- b. Melaksanakan administrasi penjualan tenaga listrik.
- c. Membuat laporan Biaya Penyambungan dan Uang Jaminan Pelanggan.
- d. Mengarsipkan laporan penjualan tenaga listrik dan laporan Biaya Penyambungan dan Uang Jaminan Pelanggan.

17. *Analyst* Sistem Cater

Memantau dan mengevaluasi jadwal pembacaan meter, pelaksanaan pembacaan meter, hasil pembacaan meter dan koreksi rekening listrik. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Memantau dan mengevaluasi jadwal pembacaan meter.
- b. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pembacaan meter
- c. Memantau dan mengevaluasi hasil pembacaan meter.

- d. Mengevaluasi koreksi rekening listrik
- e. Memonitor pelaksanaan sistem pembacaan meter secara manual, *camera digitan*, BHT, PDE, dan AMR
- f. Memantau pelaksanaan *Out sourcing* pembacaan meter.
- g. Mengevaluasi hasil pelaksanaan *Out sourcing* pembacaan meter.
- h. Mengevaluasi Perjanjian Kerja sama (PKS) PLN-Petugas Cater dan PLN-Lembaga *Out sourcing* pembacaan meter.

18. *Assistant Analyst* Sistem Cater

Membuat daftar evaluasi jadwal pembacaan meter, pelaksanaan pembacaan meter dan hasil pembacaan meter. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Membuat daftar evaluasi jadwal pembacaan meter.
- b. Membuat daftar evaluasi pelaksanaan pembacaan meter.
- c. Membuat daftar evaluasi hasil pembacaan meter.
- d. Membuat daftar koreksi hasil pembacaan meter.
- e. Membuat daftar sampling Cater.
- f. Membuat Perjanjian Kerja Sama (PKS) PLN-Cater; PLN–Lembaga *Out sourcing* cater.

19. *Assistant Officer* Pengendalian Piutang Pelanggan

Memantau pelaksanaan pengendalian piutang pelanggan Unit Pelaksana Cabang dan melaksanakan DPP Wilayah untuk keakuratan dan kecepatan informasi Data dan Dana. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Meng-*update Database* Piutang Pelanggan dan rekapitulasi pelunasan dari DPP Unit Pelaksana untuk kemutakiran data.
- b. Mencetak rekapitulasi pelunasan terpusat untuk pengesahan.
- c. Pembuatan konsolidasi rekapitulasi Sorek (TUL III-07) untuk proses penjualan.
- d. Pembuatan rekapitulasi konsolidasi koreksi per kode-akun, per golongan tarif untuk penyajian laporan.
- e. *Updating* DPH pada DPP Wilayah untuk proses Saldo Piutang.
- f. Melaksanakan Rekonsiliasi rekapitulasi pelunasan untuk pengamanan pendapatan.
- g. Menghimpun *file* Pelanggan yang Ditagih Terpusat (PDT) untuk peningkatan Kinerja Umur Piutang.
- h. Memantau pelaksanaan SOP SIP3 untuk penertiban pelaksanaan SIP3.

20. *Junior Officer* Pengendalian Piutang Pelanggan

Melaksanakan administrasi laporan pemutusan sementara, penyambungan kembali dan pemutusan rampung serta piutang ragu-ragu. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Membuat daftar laporan pemutusan sementara, penyambungan kembali dan pemutusan rampung.
- b. Memuat laporan piutang ragu-ragu dan usulan penghapusan piutang ragu-ragu.
- c. Membuat laporan pelunasan piutang ragu-ragu.

- d. Membuat laporan piutang ragu-ragu yang telah dihapus yang lunas.

21. *Assistant Officer* Administrasi Komersial

Melakukan kegiatan administrasi pada bagian Komersial. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengumpulkan data, laporan, ketentuan / aturan yang berkaitan dengan kegiatan bagian komersial untuk kebutuhan DM Komersial.
- b. Mengumpulkan data dan informasi untuk disampaikan ke DM Komersial.
- c. Menyimpan hasil pengelolaan data untuk tertib administrasi.
- d. Mengagendakan surat masuk dan keluar bagian komersial untuk kelancaran surat menyurat.

22. *Junior Officer* Administrasi Komersial

Membantu melakukan kegiatan administrasi pada bagian Komersial

23. Deputi Manajer Pengembangan Usaha

Melaksanakan koordinasi dan pengendalian fungsi rencana pengembangan usaha baru, kontrak pembelian energi dari LISWAS dan *Captive Power*, perencanaan *Transfer Price* dan pemantauannya untuk meningkatkan kinerja niaga dan pengembangan usaha. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Menyusun rencana kerja tahunan pengembangan usaha sesuai rencana kerja bidang niaga untuk pedoman.
- b. Menyusun dan mengkaji kelayakan pengembangan usaha baru.

- c. Mengikuti perkembangan teknologi di bidang ketenagalistrikan untuk mengevaluasi kemungkinan pemanfaatannya di lingkungan kerja.
- d. Memantau perkembangan pembangunan daerah sebagai bahan evaluasi pengembangan usaha kelistrikan jangka pendek dan panjang.
- e. Melakukan kajian-kajian terhadap pemanfaatan aset-aset perusahaan yang non-produktif untuk kemungkinan pemanfaatannya.
- f. Memberikan bahan-bahan pertimbangan dan saran dalam menetapkan kebijakan kepada Unit pelaksana cabang.
- g. Melakukan pengkajian terhadap *Captive Power* dalam rangka menunjang optimalisasi penjualan listrik.
- h. Mengevaluasi pelaksanaan program Manajemen Sisi Permintaan/*Demand Side Management* (DSM) dan Manajemen Sisi Penyediaan/*Supply Side Management* (SSM) sesuai sasaran perusahaan jangka panjang.

Menyelenggarakan Manajemen Unjuk Kerja secara periodik untuk penilaian unjuk kerja pegawai

24. *Analyst* Pengembangan Usaha

Membuat rencana bisnis yang berkaitan dengan pengembangan usaha baru untuk meningkatkan pendapatan, serta menganalisa rencana pemasaran dan rencana bisnis sebagai bagian strategi pemasaran. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Menganalisa studi kelayakan pemanfaatan aset-aset non produktif untuk pengembangan usaha.

- b. Menyusun konsep rekomendasi rencana pengembangan usaha.
- c. Mengevaluasi pelaksanaan *Demand Side Manajemen* (DMS).

25. *Assistant Analyst* Pengembangan Usaha

Membuat pelaporan bidang Pengembangan Usaha dan melaksanakan analisa dan evaluasi pelaporan bidang Pengembangan Usaha. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah.

- a. Mengumpulkan data, laporan, ketentuan/aturan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kegiatan pada Pengembangan Usaha.
- b. Mengelola data dan informasi yang dikumpulkan dan melaporkan perubahan/perkembangannya kepada atasannya.
- c. Menyimpan/mengamankan sarana dan hasil pengolahan data agar mudah ditemukan jika diperlukan.
- d. Membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya.
- f. Melaksanakan survey, menyusun rencana dan membuat peta potensi untuk peningkatan Pengembangan Usaha.

26. *Analyst* Pengembangan Tarif

Merencanakan pengembangan dan mengendalikan tarif listrik dalam pencapaian target kontrak kinerja. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah.

- a. Menghitung kelayakan dan usulan-usulan, untuk menetapkan pelaksanaan tarif kelistrikan yang menguntungkan perusahaan.

- b. Menyusun tata cara/prosedur pengembangan tarif, untuk menunjang target dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Menganalisa dan menyiapkan konsep pengembangan tarif listrik dari pusat pembangkit sampai ke pelanggan.
- d. Menyusun target perusahaan yang berkaitan dan keandalan konfigurasi tarif untuk bahan pencapaian target kontrak kinerja.
- e. Mengevaluasi kegiatan pengembangan tarif listrik mulai dari pengorganisasian, sistem dan prosedur serta pelaksanaannya.
- f. Membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
- g. Mengevaluasi penerapan sistem tarif yang sedang berlaku dan menyusun rencana pengembangannya.
- h. Mengevaluasi realisasi harga jual tenaga listrik dan pelaksanaan *Supply Side Managemen (SSM)*.
- i. Menyusun rencana pengembangan tarif tenaga listrik untuk diberlakukan di unit pelaksana cabang (tarif listrik regional).
- j. Mengevaluasi keberadaan *Captive Power* dan rencana pemberdayaannya.

27. *Assistant Analyst* Pengembangan Tarif

Membuat pelaporan yang berkaitan dengan pengembangan tarif listrik serta melaksanakan evaluasi dari pelaporan-pelaporan yang dibuat. Adapun uraian tanggung jawab utama dari jabatan ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengumpulkan data, laporan, ketentuan/aturan yang berkaitan dengan usaha peningkatan dan Pengembangan Tarif Listrik.

- b. Mengelola data dan informasi yang dikumpulkan dan melaporkan perubahan/perkembangannya kepada atasan.
- c. Menyimpan/mengamankan sarana dan hasil pengolahan data agar mudah ditemukan jika diperlukan.
- d. Membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.

28. *Assistant Officer* Administrasi Pengembangan Usaha

Melaksanakan pengaturan administrasi bagian pengembangan usaha untuk mendukung pengelolaan data pengembangan usaha secara tertib.

29. *Junior Officer* Administrasi Pengembangan Usaha

Membantu melaksanakan pengaturan administrasi bagian pengembangan usaha untuk mendukung pengelolaan data pengembangan usaha secara tertib.

G. Sistem Penjualan Listrik PLN

Terdapat dua jenis sistem penjualan listrik PLN yang saat ini dikenal oleh masyarakat umum, yakni sistem “pasca bayar” dan sistem “pra bayar”. Awalnya pelayanan penjualan yang diterapkan oleh PLN hanya berupa sistem pasca bayar. Di dalam sistem ini pelanggan mendapatkan energi listrik terlebih dahulu kemudian melakukan pembayaran di akhir bulan pemakaiannya. Akan tetapi, dengan menyadari bahwa sistem ini kurang efisien bagi pelanggan dan terutama bagi perusahaan maka dirancanglah sebuah sistem penjualan baru untuk mengatasi kelemahan dari sistem terdahulu. Sistem inilah yang saat ini dikenal dengan nama “sistem pra bayar”. Sistem ini mengharuskan pelanggan melakukan pembayaran energi listrik yang akan dikonsumsi terlebih dahulu. Pembayaran ini dilakukan

melalui pembelian *voucher* sesuai jumlah pemakaian listrik yang diinginkan pelanggan. Adapun perbedaan-perbedaan di antara kedua sistem tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel. 4.1 Perbedaan antara Sistem Pasca Bayar dan Sistem Pra Bayar

No	Sistem Pasca Bayar	SistemPra Bayar
1	Menerima uang setelah energi listrik dikonsumsi oleh pelanggan	menerima uang sebelum energi listrik dikonsumsi pelanggan
2	Kebutuhan pencatatan meter yang memerlukan biaya. Pencatatan meter yang tidak akurat dapat menjadi sumber susut atau keluhan pelanggan	tidak ada pencacaran meter sehingga sumber susut dan keluhan dapat diminimalisasi atau dihilangkan
3	pelanggan yang tidak membayar rekening bulanan setelah waktu tertentu, dilakukan pemutusan penyambungan.	tidak ada pemutusan aliran listrik karena tidak ada pembayaran rekening bulanan
4	Pelanggan yang terlambat membayar rekening blanan dikenakan denda keterlambatan.	tidak dikenakan denda keterlambatan karena pembayaran dilakukan sebelum energi listrik energi listrik dikonsumsi
5	pelanggan membayar Uang Jaminan Pelanggan (UJL) pada	Pelanggan tidak dikenakan Uang Jaminan Langgan (UJL) pada saat

	saat elakukan penyambungan baru	melakukan penyambungan baru
6	Rekening bulanan memperhitungkan biaya beban	Dalam menghitung energi listrik yang dikonsumsi tidak memperhitungkan biayan beban
7	Pelanggan kurang dapat mengendalikan pemakaian tenagan listrik karena tidak terkait dengan jumlah <i>stroom</i> yang tersedia	Pelanggan mengendalikan sendiri pemakaian sesuai dengan <i>stroom</i> yang tersedia

Sumber: www.pln.co.id

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 58 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kelompok umur, Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Table 5.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – laki	39	67 %
Perempuan	19	33 %
Jumlah	58	100 %

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin laki – laki yakni 39 responden atau sebesar 67 % dan responden berjenis kelamin perempuan yakni 19 responden atau sebesar 33 % Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan Perusahaan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar didominasi oleh Laki-laki. Hal ini disebabkan karena posisi para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan dimana hal tersebut dibutuhkan keramahan serta tingkat kesabaran yang cukup dalam menghadapi kebutuhan maupun keluhan dari karyawan.

2. Tingkat pendidikan

Untuk mengetahui frekuensi jumlah dan oersentase penyebaran jenis atau tingkatan yang dimiliki seluruh karyawan yang menjadi sampel yang dapat diteliti sebanyak 58 orang pada tahun 2017, dapat diperhatikan dalam table berikut ini :

Table 5.2**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

No	Jenjang pendidikan	Frekuensi (pegawai)	Persentase
1	S1	17	29 %
2	Diploma	-	-
3	SMA	38	66 %
4	SMP	1	2 %
5	SD	2	3 %
jumlah		58	100 %

Sumber : data diolah, 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.2 diatas, dari 58 orang responden terdapat 17 orang atau 29 % yang berpendidikan S1, dan terdapat 38 orang atau 66 % yang berpendidikan SMA, 1 orang atau 2 % berpendidikan SMP, dan 2 orang atau 3 % berpendidikan SD. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi membuat seseorang dianggap memiliki kemampuan yang lebih. selanjutnya dengan jenjang pendidikan akan memengaruhi kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

3. Kolompok umur

Berdasarkan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 58 orang karyawan dan semuanya bertugas pada Perusahaan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar, dapat ditunjukkan kelompok umur dalam table berikut ini :

Table 5.3
Karakteristik responden berdasarkan usia

NO	Umur (Tahun)	Frekuensi (Pegawai)	Persentase
1	24 – 27	10	17 %
2	28 – 31	17	29 %
3	32 – 35	14	24 %
4	36 – 39	9	16 %
5	40 – 44	5	9 %
6	45 keatas	3	5 %
	Jumlah	58	100 %

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 28-31 tahun yakni sebanyak 17 orang atau sebesar 29%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan Perusahaan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar dan selebihnya berumur 32 – 35 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 24 % . hal ini menunjukkan bahwa untuk usia 28 – 35 tahun cenderung memiliki tingkat ketelitian dan konsentrasi yang tinggi dan kriteria tersebut yang dibutuhkan pada posisi tersebut.

4. Masa Kerja

Tabel 5.4

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	> 15 th sd 25 th	40	60 %
2	> 4 th sd 10 th	18	40 %
Jumlah		58	100 %

Sumber : data diolah 2018

Dari hasil olahan data di PT. PLN (PERSERO) wilayah SULSELRARBAR di Kota Makassar menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 58 orang, jumlah terbesar terdapat pada rentan masa kerja >15 th sd 25 th pada bidang yang sama atau sebesar 60 % yaitu 40 orang, rentan masa kerja > 4 th sd 10 th pada bidang yang sama sebesar 40 % yaitu 18 orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai/ karyawan Perusahaan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrarbar di kota Makassar memiliki masa kerja yang sangat lama, hal ini sangat baik untuk menunjang kinerja kerja karyawan karena telah sangat ahli untuk memecahkan masalah” yang akan dihadapi dan sudah berpengalaman pada bidang yang dikerjakannya.

B. Penentuan range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah sebanyak 58 orang, maka :

Skor tertinggi : $58 \times 5 = 290$

Skor terendah : $58 \times 1 = 58$

Sehingga range hasil survey = $\frac{290 - 58}{5} = 46,4$

Range skor :

58 – 104 = Sangat Tidak Baik

105 – 151 = Tidak Baik

152 – 198 = Cukup Baik

199 – 245 = Baik

246 – 292 = Sangat Baik

C. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi (X), yang diukur melalui 2 (dua) variabel, yaitu motivasi (X1) dan pelatihan (X2). Sedangkan kinerja (Y) adalah sebagai variable dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap variable – variabelnya, dapat dilihat sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel motivasi (X1)

Distribusi jawaban responden mengenai variable motivasi (X1) dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.5
Tanggapan responden tentang motivasi

Pertanyaan	Tanggapan					jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
1. Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	7	37	13	1	-	224
2. Seringkali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.	7	36	15	-	-	224
3. Para karyawan perusahaan selalu saling membantu apabila terjadi masalah.	11	27	19	1	-	222
4. Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi.	13	25	19	1	-	224
5. Motivasi yang diberikan pemimpin membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja	8	37	13	-	-	227
Jumlah						1121
rata – rata						224,2

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan table 5.4 diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variable motivasi. Rata – rata skor jawaban variable motivasi diperoleh sebesar 224,2 yang berasal

dalam skor range “baik”. Hal ini mengidenkasikan bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Deskripsi variabel pelatihan (X2)

Distribusi jawaban responden mengenai variable pelatihan (X2) dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.6

Tanggapan responden tentang pelatihan

Pertanyaan	Tanggapan					jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
1. Metode pelatihan dengan menggunakan system magang sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan.	15	31	12	-	-	235
2. System ceramah yang digunakan dalam metode pelatihan membantu anda dalam memehami apa yang disampaikan selama pelatihan.	6	38	14	-	-	224
3. System bimbingan yang digunakan dalam metode pelatihan telah membantu pemahaman anda mengenai isi pelatihan itu sendiri.	12	25	20	1	-	222
4. Isi pelatihan banyak terpakai dalam praktek dipekerjaan anda dalam mengerjakan tugas.	8	36	14	-	-	226
5. System diskusi yang digunakan dalam metode pelatihan memberikan kesempatan yang baik kepada	8	39	9	2	-	227

anda untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan						
Jumlah						1134
rata – rata						226,8

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan table 5.5 diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variable pelatihan. Rata – rata skor jawaban variable pelatihan diperoleh sebesar 226,8 yang berasal dalam skor range “baik”. Hal ini mengidenkasikan bahwa variable pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Deskripsi variable kinerja

Adapun tanggapan responden mengenai kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang kinerja

Pertanyaan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
1. Secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	7	37	13	1	-	224
2. Secara kuantitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.	10	39	9	-	-	233
3. Karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan.	9	41	7	1	-	232
4. Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang, dan jam lembur) karyawan dapat dikatakan konsisten (jujur).	11	38	9	-	-	234
5. Karyawan selalu mendukung visi dan misi perusahaan dengan tulus.	9	39	8	2	-	229
Jumlah						1152
Rata – rata						230,4

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja dengan pernyataan sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi

terhadap variabel kinerja. Rata-rata skor range jawaban variabel kinerja di peroleh sebesar 230,4 yang dalam kategori skor “Baik”. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja berpengaruh.

D. Pengujian validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini di gunakan item pertanyaan yang dapat diarahkan secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *corected item-total corelation* lebih besar dari 0.,30.

Tabel 5.8

Uji validitas

Variabel	Item	Corected item-total correlation	Syarat	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0,401	>0,300	Valid
	X1.2	0,306	>0,300	Valid
	X1.3	0.653	>0,300	Valid
	X1.4	0,662	>0,300	Valid
	X1.5	0,330	>0,300	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,364	>0,300	Valid
	X2.2	0,351	>0,300	Valid
	X2.3	0,370	>0,300	Valid
	X2.4	0,522	>0,300	Valid
	X2.5	0,407	>0,300	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,441	>0,300	Valid
	Y.2	0,688	>0,300	Valid

Variabel	Item	Corected item- total correlation	Syarat	Ket
	Y.3	0,612	>0,300	Valid
	Y.4	0,677	>0,300	Valid
	Y.5	0,569	>0,300	Valid

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variable motivasi, pelatihan, dan kinerja adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan berdasarkan kolom *corrected item – total correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,3.

2. Pengujian reabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut (Sugiyono : 2010) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan di sebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali di lakukan pengukuran. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,60

Tabel 5.9
Uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,711	Reliabel
X2	0,645	Reliabel
Y	0,807	Reliabel

Sumber : data diolah, 2018

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa variable – variable diatas telah reliable karena keseluruhan variable memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

E. Analisis regresi linear berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 23.

Tabel 5.10
Hasil regresi linear berganda

Model	Unstandardised Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,978	2,215		2,699	,009
	X1	,243	,166	,245	1,460	,150
	X2	,470	,180	,437	2,610	,012

Sumber : data diolah, 2018

a. Dependent variable : Y

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program computer SPSS versi 23, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 5,978 + 0,243X_1 + 0,470X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. $a = 5,978$ merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap nol maka nilai a (konstanta) negatif.
2. $b_1 = 0,243$ yang memberikan arti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan satu satuan variable pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan meningkat yakni sebesar 0,243 satuan dengan asumsi X_2 tetap.
3. $b_2 = 0,470$ yang memberikan arti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan satu satuan variable pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan meningkat yakni sebesar 0,470 satuan dengan asumsi X_1 tetap.

F. Koefisien determinasi (R²)

Selanjutnya dapat disajikan hasil koefisien determinasi pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.11
Koefisien determinasi
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,399	1,782

Sumber : output data Spss 23, 2018

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai R = 0,648 atau 64,8 % yang mempunyai hubungan yang kuat karena lebih besar dari 0,05, sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. Adjusted R square (Adj. R²) yang diperoleh sebesar 0,399. Hal ini berarti bahwa seluruh variable bebas yaitu pelatihan (X1) dan motivasi (X2), mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar 39,9 % terhadap variabel terikat yaitu kinerja kerja (Y). sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pengujian hipotesis

1. Uji parsial (uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing atau secara parsial variable independen (motiasi dan pelatihan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variable independen tersebut dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.12
Hasil uji T

Model	t-hitung	Sig
Motivasi (X1)	1,460	,150
Pelatihan (X2)	2,610	,012

Sumber : output data SPSS, 2018

Berikut ini dijelaskan pengujian masing – masing variabel secara parsial :

a. Variabel motivasi (X1)

Hasil pengujian dengan program SPSS 23 untuk variable motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 1,460 dengan tingkat signifikansi 0,150 yaitu jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti variable motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y).

b. Variabel pelatihan (X2)

Hasil pengujian dengan program SPSS 23 untuk variable pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,610 dengan tingkat signifikansi 0,012 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti variable pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja skaryawan (Y).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Sulselrarbar di Kota Makassar.
2. Pelatihan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Sulselrarbar di Kota Makassar.
3. Motivasi dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Sulselrabar di Kota Makassar.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberi saran kepada pihak terkait :

1. Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi agar memperbanyak pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan keahlian dalam bidangnya terkhusus pada PT. PLN (PERSERO) Sulselrabar di kota Makassar.

2. Pihak Manajemen PT. PLN (PERSERO) Sulselrabar di Kota Makassar sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi hal ini demi tercapinya tujuan perusahaan.
3. Pihak Manajemen PT. PLN (PERSERO) Sulselrabar di Kota Makassar sebaiknya memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan agar karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan hal ini demi tercapainya tujuan perusahaan.
4. Bagi karyawan disarankan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan masalah baik pelayanan maupun gangguan di lapangan

DAFTAR PUSTAKA

- Akhir Lubis, Khairul. 2008. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Jurusan Manajemen. Sekolah Tinggi Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Ardiansyah. 2010. "*Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Sejahtera Kab. Gowa*".
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Benni. 2013. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Passokorang Makassar*".
- Handoko, T Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Belas, Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media-Anggota IKAPI. Bogor.
- Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalia*, edisi Keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Salinding, Rony. 2011. "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar". Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Suwatno, Juni Priansa, Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Syafri, Wahyuni. 2014. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Agen pada Pt. Prudential Life Assurance". Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Syukur, Fatah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, cetakan pertama, semarang : PT. Pustaka Riski Putra.

```

RELIABILITY
/VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	16,00	3,789	,441	,816
x1.2	15,84	3,467	,688	,742
x1.3	15,86	3,560	,612	,764
x1.4	15,83	3,443	,677	,744
x1.5	15,91	3,449	,569	,778

DAFTAR KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SULSELBAR DI KOTA MAKASSAR**

Identitas Responden

Unit Divisi Kerja :

Masa Kerja : Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA D1-D3 S1 S2

No.
Responden

Beri tanda (√) pada kolom yang disediakan Note : Variabel motivasi , Pelatihan, dan Kinerja)

NO	VARIABEL MOTIVASI	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas					
2	Seringkali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
3	Para karyawan perusahaan selalu saling membantu apabila terjadi masalah					
4	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.					
5	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja					
VARIABEL PELATIHAN		STS	TS	KS	S	SS
6	Metode pelatihan dengan menggunakan sistem magang sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan					
7	sistem ceramah yang digunakan dalam metode pelatihan membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.					
8	Sistem bimbingan yang digunakan dalam metode pelatihan telah membantu pemahaman anda mengenai isi pelatihan itu sendiri					
9	Isi pelatihan banyak terpakai dalam praktek dipekerjaan anda dalam mengerjakan tugas.					
10	Sistem diskusi yang digunakan dalam metode pelatihan memberikan kesempatan yang baik kepada anda untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan.					
VARIABEL KINERJA		STS	TS	KS	S	SS
11	Secara kualitas, karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
12	Secara kuantitas, keryawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
13	Karyawan dalam melakukan pekerjaan, telah sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
14	Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang, dan jam lembur) karyawan dapat dikatakankonsisten (jujur).					
15	Karyawan selalu mendukung visi dan misi perusahaan dengan tulus.					

```

RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	15,47	3,937	,401	,688
x1.2	15,47	4,218	,306	,720
x1.3	15,50	3,061	,653	,575
x1.4	15,47	2,955	,662	,568
x1.5	15,41	4,177	,330	,712

```

RELIABILITY
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	15,50	3,202	,364	,609
x1.2	15,69	3,481	,351	,614
x1.3	15,72	2,975	,370	,612
x1.4	15,66	3,072	,522	,537
x1.5	15,64	3,182	,407	,588

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,399	1,782

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126,304	2	63,152	19,894	,000 ^b
	Residual	174,592	55	3,174		
	Total	300,897	57			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,978	2,215		2,699	,009
	x1	,243	,166	,245	1,460	,150
	x2	,470	,180	,437	2,610	,012

a. Dependent Variable: y

RIWAYAT HIDUP



A. Aryadi Ali lahir di Ujung Pandang pada tanggal 7 Mei 1991. Penulis adalah anak ketiga dari empat bersaudara, putra kandung dari pasangan Alimase dan Chandra herawaty. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Inpres Kassikassi Kota Makassar pada tahun 2004, kemudian melanjutkan pendidikan SMP Muhammadiyah Lajoa Kab. Soppeng dan lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 3 Kota Makassar dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya, pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UMM) dan menjadi mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Penulis memilih program studi Manajemen bukan hanya sekedar ketertarikan semata, akan tetapi penulis memiliki harapan yang sangat besar kedepannya untuk menjadi sosok yang mampu bersaing dan berpengaruh terhadap perekonomian tingkat Internasional.