

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PT.PLN UPB (PERSERO)
SUSELRABAR MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

**JUNAIDI RAHMAN
NIM 10572 04749 14**



**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PT.PLN UPB (PERSERO)
SUSELRABAR MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

**JUNAI DI RAHMAN
NIM 10572 04749 14**

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Disaat kita ingin menyerah ingatlah untuk apa kita memulainya. Disaat kita telah memulainya jangan ada kata menyerah untuk berjuang.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tuaku, saudaraku, dan sahabatku. Atas keiklasan dan *doanya* dalam mendukung penulis mewujudkan harapan menjadi kenyataan.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor PT. PLN UPB (persero) SulSelrabar Makassar
Nama Mahasiswa : Junaidi Rahman
No. Stambuk/ NIM : 105720474914
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Penguji Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Buyung Romadhoni, SE, M. Si
NIDN: 0028087801

Pembimbing II,

Asri Jaya, SE. MM
NIDN: 0926088303

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Iemali Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen

Mon. Aris Pasigai, SE.,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. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 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. Buyung Romadhoni, SE, M.Si. (.....)

2. Faidhul Adziem, SE., M.Si. (.....)

3. Dr. Andi Mappatempo, SE, MM. (.....)

4. Aulia, S.IP, M.Si.M (.....)

KATA PENGANTAR



Bismillahirrohmanirrohiim

Alhamdulillah, senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu prasyarat untuk mencapai gelar sarjana pada program Studi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dan tak lupa kita kirimkan salam dan jujungan nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan petunjuknya dari jalan yang gelap gulita menuju jalan yang terang benderang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa sejenak awal sampai akhir penulisan skripsi ini tidak jarang menemui keesulitan namun berkat dorongan dan dan bimbingan dari berbagai pihak penulis maupun menyelesaikannya. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menghanturkan banyak terimah kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada;

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, M.M dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai SE, MM ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. Buyung Romadhani, SE, M. Si pembimbing I yang senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan sejak penyusunan proposal hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak Asri Jaya, SE.MM yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat dan motivasi sejak penulisan proposal hingga selesainya skripsi ini.
6. Bapak Dr. H.M Rusydi Rahman SE.M.Si, penasehat akademik yang senantiasa memberikan motivasi dan nasehat selama penulis mengikuti perkuliahan sampai penyelesaian studi.
7. Bapak dan Ibu dosen serta staf dan tata usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepala kantor PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar beserta stafnya atas bantuan serta kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
9. Teristimewa kepada keduad orang tuaku Ayahanda Tawile dan Ibunda Siti Halimah yang telah membesarkan, melindungi, membimbing dengan sepenuh kasih sayang dan dukungan tanpa syarat.
10. Buat Nenekku Tersayang Surung dan Adikku tersayang Sri Wahyuni dan semua keluargaku tanpa terkecuali.
11. Buat sahabat-sahabatku Muh. Sabir, Pahira, Yulinda, Nandar Husain, Yuni Astuti, Jalali Iqram, terima kasih atas kebersamaan dan keceriaan selama ini, semoga persahabatan ini terjalin abadi dalam Ridho Allah SWT,aamiin.

12. Spesial untuk sebuah nama, sang motivator yang slalu berada dalam setiap mimpi dan nyataku "*Risnawati*" yang salalu memberikan semangat,dukungan, kesabaran, dan keseiaan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, Oleh karena itu, segala bentuk dan saran, masukan, dan kritikan, dari semua pihak senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhinya penulis menitipkan harapan besar semoga skripsi ini dapat memberikan mamfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya kepada penulis.

Makassar , Mei 2018

Junaidi Rahman

ABSTRAK

NAMA JUNAIDI RAHMAN, 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. PLN persero UPB SulSelRabar Makassar”. Dibimbing oleh Buyung Romadhoni dan Asri Jaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berpengaruh positif dan signifikan pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Karyawan PT. PLN persero UPB SulSelRabar Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan objek penelitian ataupun hasil penelitian melalui data atau sampel, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 52 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name Junaidi Rahman 2018. "The Effect of Training and Motivation on Employee Performance Improvement PT. PLN Persero UPB SulSelRabar Makassar ". Guided by Buyung Romadhoni and Asri Jaya. The purpose of this study is to determine the positive and significant impact of training and motivation on employee performance improvement PT. PLN Persero UPB SulSelRabar Makassar. The type of research used is quantitative research that aims to describe the object of research or research results through data or samples, sampling technique in this study is saturated sampling, which takes the entire sample of 52 respondents. Data collection techniques used are questionnaires and interviews. Methods in this study using multiple linear regression analysis method. The results showed that the training had a positive and significant impact on employee performance. while Motivation does not have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Training, Motivation, and Employee Performance

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK..... | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian | 3 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 5 |
| A. Tinjauan Teori..... | 5 |
| B. Penelitian Terdahulu | 16 |
| C. Kerangka Pikir..... | 19 |
| D. Hipotesis..... | 20 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 22 |
| A. Jenis Penelitian..... | 22 |
| B. Subjek dan Objek Penelitian | 22 |
| C. Waktu dan Lokasi Penelitian..... | 22 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 23 |

| | |
|--|-----------|
| E. Populasi dan Sampel | 27 |
| F. Sumber Data..... | 27 |
| G. Teknik Pengumpulan Data | 28 |
| H. Teknik Analisis | 29 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 33 |
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian | 33 |
| B. Visi dan Misi PT PLN persero | 36 |
| C. Struktur Organisasi UPB SulSelRabar | 37 |
| D. <i>Job Description</i> UPB SulSelRabar | 39 |
| BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN | 58 |
| A. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden | 58 |
| B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 60 |
| C. Uji Asumsik Klasik..... | 62 |
| D. Analisis Data Regresi Berganda..... | 65 |
| E. Hasil Pembahasan Penelitian | 69 |
| F. Analisis Koefisien Determinasi | 70 |
| BAB VI PENUTUP | 72 |
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Saran | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 74 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 76 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|---|---------|
| Tabel 3.1 | Definisi Operasional Variabel | 23 |
| Tabel 5.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| Tabel 5.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 59 |
| Tabel 5.3 | Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir | 59 |
| Tabel 5.4 | Uji Validitas Variabel Pelatihan | 60 |
| Tabel 5.5 | Uji Validitas Variabel Motivasi | 60 |
| Tabel 5.6 | Uji Validitas Variabel Kinerja | 61 |
| Tabel 5.7 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan | 61 |
| Tabel 5.8 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi | 62 |
| Tabel 5.9 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja | 62 |
| Tabel 5.10 | Hasil Uji Multikolinieritas | 63 |
| Tabel 5.11 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 64 |
| Tabel 5.12 | Hasil Uji Normalitas | 64 |
| Tabel 5.13 | Hasil Analisis Regresi Berganda | 65 |
| Tabel 5.14 | Hasil Uji Anova (Uji F) | 66 |
| Tabel 5.15 | Hasil Uji T | 67 |
| Tabel 5.16 | Analisis Koefisien Determinasi | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|-------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Hirarki Kebutuhan Maslow | 11 |
| Gambar 2.2 | Kerangka Pikir | 20 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi UPB SulSelRabar | 38 |
| Gambar 5.1 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 65 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar lebih baik. Perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang ketat sehingga harus lebih meningkatkan nilai dari perusahaannya, utamanya pada bagian sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dalam menunjukkan kualitasnya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien, sehingga akan terwujud kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong sumber daya manusia secara optimal.

Adapun cara yang dilakukan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kerja adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar termotivasi dan ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar karyawan memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi pada masa kini dan di masa yang akan datang.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu

sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Simamora, 2004,273). Menurut Daniel Arfan Auran (2013:06) Motivasi adalah suatu kekuatan yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

PT. PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar, merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak pada bidang pendistribusian/ penjualan enegi listrik yang terletak di JL. Letjen Hertasning Blok B, Makassar. PT. PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar melakukan pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja karyawan tersebut diharapkan mampu mendorong semangat kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan dan pengaruh antara pemberian motivasi kerja dan juga kinerja karyawan, dengan dilakukannya pelatihan karyawan akan mengetahui kelemahan-kelemahan yang dimilikinya sehingga dengan adanya pelatihan lebih memacu dengan semangat kerja karyawan untuk dapat memperbaiki kinerja karyawan. Sedangkan pemberian motivasi kerja oleh perusahaan dapat merangsang gairah kerja karyawan, agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sehubungan dengan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Pesero) UPB SulSelRaBar Makassar***".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Pengatur Beban SulSelRaBar makassar.
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Pengatur Beban SulSelRaBar makassar.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tinjauan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui berpengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Pengatur Beban SulSelRaBar Makassar.
2. Untuk mengetahui berpengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Pengatur Beban SulSelRaBar Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan maafaat yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a) Hasil penelitian ini dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang..

b) Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

a) Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b) Peneliti lain

Dapat dijadikan wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau variabel yang lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dengan cara bekerja dengan team. Dalam sebuah penerapannya manajemen memiliki subyek dan obyek. Subyek adalah yang mengatur sedangkan obyek adalah yang diatur.

Menurut Dian Wijayanto (2012:01) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.

Menurut Ordaway Tead dalam (Susatyo Herlambang 2013:04) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses dan perangkat yang mengarahkan dan membimbing kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Stoner dalam (Susatyo Herlambang 2013:04) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Prabu Mangkunegara (2016:02) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia yang pada individu (pegawai). Pengelolaan dan penggunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

3. Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana penting dalam perkembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, organisasi, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu sendiri.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan bersifat spesifik, paraktik dan segera. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan ara karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Seiring terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan dan pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama.(Sawatno,dan Donni,2013:117). Menurut Richard L. Daft (2011:122), Mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk

memfasilitas pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan guna mencapai tujuan yang umum. Dengan demikian, istilah ditunjukkan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan terdiri atas dua bagian yaitu:

1. Informational methods

Dalam metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan pada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini digunakan untuk menggerakkan hal-hal faktual, keterampilan, atau sikap tertentu. Teknik-teknik yang digunakan dalam metode ini berupa kuliah, prestasi audiovisual dan *self directed model*.

2. Experiential method

Metode yang mengutamakan informasi yang fleksibel, dan lebih dinamis, baik struktur maupun sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat

yang tersedia. Misalnya mempraktekan program komputer yang sedang diberikan pelatihan oleh para peserta.

5. Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan, jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan yaitu: pelatihan kemampuan (*skill training*). Pelatihan adalah (*retraining*), pelatihan lintas *fungsi* (*cross functional training*). Tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Menurut (Wibowo 2014:370) pelatihan dan pengembangan merupakan investasi organisasi yang penting sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan mendapat menggunakannya dalam pekerjaan. pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan perkerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

Dari beberapa hal diatas yang menyakut mengenai teknis pelaksanaa pelatihan, diharapkan perusahaan agar pelatihan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

6. Indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingka bawa menengah.

2. Tujuan pelatiba

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan berupa pengelolaan manajemen, komunikasi kerja, dan disiplin kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Adalah pelatihan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, latihan dalam kelas, dan kerja tim.

7. Motivasi

Motivasi berasal dari kata "Movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer,

juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Irham Fahmi 2016:191) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut (Badeni,2014:76) Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Agar seseorang mampu memotivasi seseorang, ia perlu memahami bagaimana proses motivasi itu terbentuk.

Menurut Daniel Arfan Auran (2013:06) Motivasi adalah suatu kekuatan yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan yang dialami individu kekurangan yang dapat bersifat fisiologis (kebutuhan dasar manusia). Kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan atau kebutuhan. Pemahaman yang baik mengenai motivasi dapat menjadi suatu alat yang berharga untuk memahami perilaku tertentu dalam organisasi, Motivasi memberikan energi yang menggerakkan untuk memuaskan kebutuhan manusia akan prestasi, rasa aman, pengakuan diri orang lain, mendapatkan pengalaman

baru dan kemampuan meraih cita-cita. Adapun unsur – unsur lain yang mempengaruhi terjadinya perilaku seseorang yaitu kepribadian dan lingkungan.



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow
Sumber : Maslow (Susatyo Herlambang, 2013;135)

Hirarki itu tentang kebutuhan fisik sampai kebutuhan psikologis sebagai berikut, kebutuhan psikologis antara lain rasa lapar, (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan rasa aman antara lain, merasa aman dan terlindungi jauh dari bahaya, kebutuhan sosial terkait rasa cinta dan rasa memiliki, diterima baik kebutuhan kebutuhan penghargaan mencakup berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan kebutuhan aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang atau suatu yang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan kebutuhan diri.

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, penemuan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan, orang hanya memuyai waktu dan energi untuk menekuni minat dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah.

a. faktor –faktor motivasi kerja

Teori Herzberg diketahui sebagai teori dua faktor atau teori motivasi-kesehatan. motivasi merupakan faktor intrinsik, yang lebih banyak dilakukan oleh

karyawan. Sedangkan faktor kesehatan merupakan faktor ekstrinsik, dibawah pengawasan supervisor atau orang lain dibandingkan karyawan atau pegawai. Faktor pertumbuhan atau *monivator* yang intrnsik terhadap pekerjaan adalah prestasi, pengakuan atas prestasi kerja itu sendiri pertumbuhan atau kemajuan.

Faktor-faktor usaha menghindari ketidak puasan atau *hygiene* yang ekstrinsik terhadap pekerjaan yang meliputi kebijakan adamistrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja,gaji dan rasa aman.

b. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai

Menurut Prabu Mangkunegara (2016:100) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan atau pegawai.prinsip partisipasi dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpatisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai ooleh pemimpin.

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpatisipasi dalam menentukantujuan yang akan dicaai pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas,dengan informasi yang jelas,pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui adil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) adil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dalam mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

8. Indikator Motivasi

Komponen Indikator Motivasi Kerja Sebagai Berikut:

1. Kinerja

- a) Keinginan seseorang untuk bekerja.
- b) Kebutuhan dapat mendorong mencapai tujuan.

2. Penghargaan

- a) Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi yang kuat.
- b) Kepuasan karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

3. Tantangan

- a) Tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- b) Menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan.

4. Tanggung Jawab

- a) Adanya memiliki motivasi, turut akan menyelesaikan tanggung jawabnya.
- b) Rasa tanggung jawab akan memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

9. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Mohamad Faisal Amir (2015:05) kinerja adalah yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Menurut Muhamad Mahsun dalam (Lita Lestari, 2016) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dtertuang dalam strategi plening atau organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan derajat dan tingkat kemampuan tertentu dengan memahami yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kreteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesempatan bersama.

Kuantitas kerja meliputi proses kerja atau kondisi kerja pekerjaan, waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan. kerja sama meliputi kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif didalam tim. kriteria keberhasilan adalah tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai, elemen pokok pengukuran kinerja yaitu menciptakan tujuan, sasaran,dan strategi organisasi yang merumuskan indikator dan ukuran kinerja, mengukur tingkat keterampilan, tujuan dan sarana-sarana organisasi dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

10. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator. Menurut Wibowo (2014:86) yaitu pertama,tujuan merupakan suatu keadaan yang baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Kedua,Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.Ketiga, Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja,standar kinerja,dan pencapaian tujuan.dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. Keempat, Alat atau Sarana ,merupakan sumber daya manusia yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dan sukses. alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Kelima , kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Keenam, Motif

merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan termasuk menetapkan tujuan menantang, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya manusia yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

B. Penelitian Terdahulu

1. Hubeis, dan Sadikin Kuswanto- 2014 " Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan kasus perusahaan distributor alat berat" Adapaun hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja, namun pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, saran untuk manajemen adalah : (1) menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan; (2) memerhatikan lingkungan kerja untuk menjaga motivasi karyawan; (3) menjaga semangat kerja karyawan.
2. Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto- 2013 " Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv.Haragon Surabaya" Adapun analisis data yang digunakan yaitu,metode analisis regresi linier berganda. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara i tu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

3. Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mande-2014 “ Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya” Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, Adapun hasil penelitian 1. menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. 3. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.
4. Lita Riantika Tanujaya- (2015) “ Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan departemen produksi PT coronet crown” menggunakan analisis regresi berganda dengan uji regresi serempak (f-tes) dan uji regresi parsial (t-test) dan uji aplikasi software SPSS 21.0. adapun hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta pelatihan kerja variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
5. Danile Arfan Aruan (2015) “ Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya” menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socofindo (persero) surabaya.
6. Erza Firdaus (2013) “ prngaruh pelatihan dan pembinaan terhadap kinerja alumni peserta pelatihan batik sasirangan” metode analisis menggunakan analisis regresi berganda linear. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

bahwa dari pengujian model regresi dengan uji F diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas pelatihan dan pembinaan, serta variabel pemoderasi pendidikan memberikan pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja alumni.

7. Heru Trihayanto (2014) “ pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap pengembangan karir awak kapal pengawasan perikanan pada ditjen pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan (PSDKP). menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak atau bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap pembagian karir awak pengawasan perikanan dengan tingkat hubungan kuat (0,757).
8. Galih Candra Kusuma, Mohammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjoo (2015) “pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. PLN (perero) distribusi jawa timur area malang), analisis menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero)distribusi jawa timur area malang.
9. Ismenia Boe (2015) “ pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dikantor kepersidenan republic timor leste.analisis data menggunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dikantor kepersidenan republic timor leste.

10. I Gede Novada Budiarta, I Wayan Bagia, I wayan Suwendra (2015) “ pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry. .analisis data menggunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD gasandry.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas disimpulkan bahwa peatihan dan motivasi kerja sangat berperan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

C. Kerangka Pikir

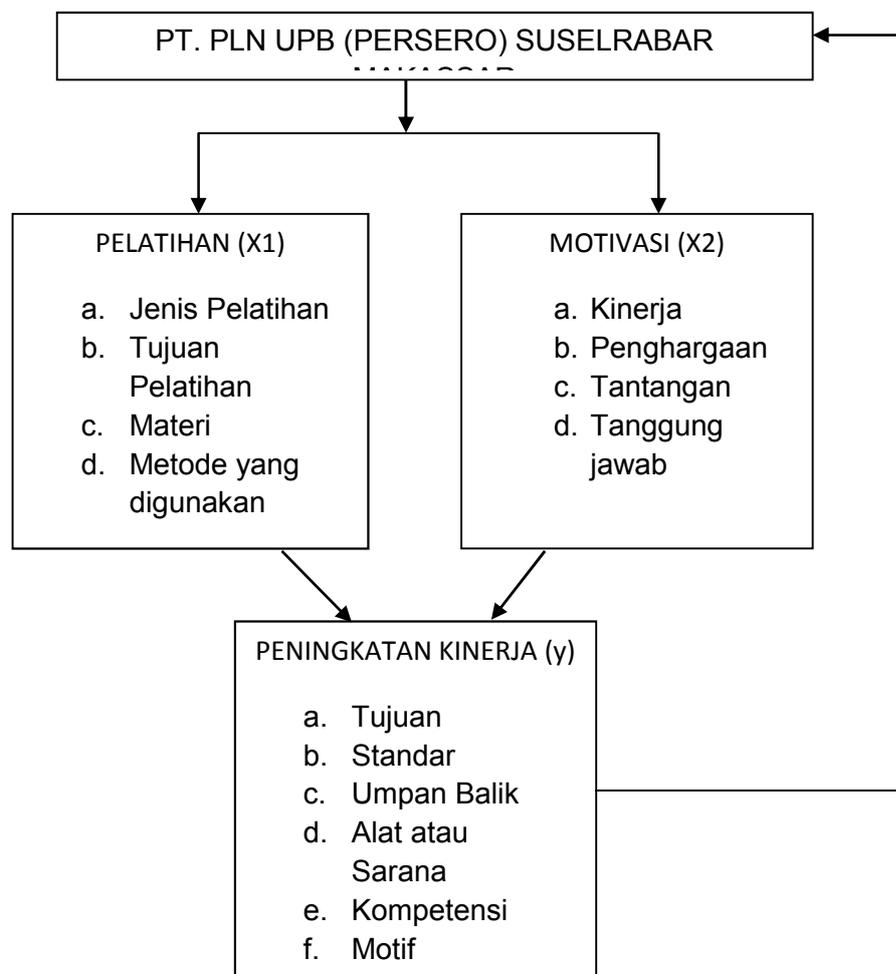
Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat. Dalam persaingan perusahaan harus mengembangkan potensi yang ada dalam perusahaan, terutama di bidang sumber daya manusia, Oleh karena itu diperlukan peningkatan kinerja yang optimal seperti pelatihan dan motivasi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitas pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi atau organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggambarkan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai suatu dugaan sementara dari suatu fakta yang diamati, tetapi masih perlu di uji kebenarannya. Pernyataan bersifat menduga-duga berdasarkan terori-teori yang mendasari penelitian ini. Dengan demikian hipotesis ini merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang dikemukakan sebelumnya.

H1: Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H2: Diduga bahwa Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:08) Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (persero) Unit Pengatur Beban SulSelRaBar Makassar.

2. Objek penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.PLN (persero) Unit Pengatur Beban SulSelRaBar Makassar, Waktu penelitian akan dilaksanakan dengan batas waktu yang belum sesuai dengan data yang akan didapatkan nantinya.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Indikator | Definisi |
|--------------------------------|--------------------------|---|
| Pelatihan (X ₁) | a. Jenis Pelatihan | a. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingka bawa menengah. |
| | b. Tujuan pelatihan | b. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman etika kerja yang harus diterapkan. |
| | c. Materi | c. Materi pelatihan berupa pengolahan manajemen, komunikasi kerja, dan disiplin kerja. |
| | d. Metode Yang Digunakan | d. Adalah pelatihan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, latihan dalam |

| | | |
|-----------------------|--|---|
| | | kelas, dan kerja tim. |
| Motivasi (X_2) | <p>a. Kinerja</p> <p>b. Penghargaan</p> <p>c. Tantangan</p> <p>d. Tanggung jawab</p> | <p>a. Keinginan seseorang untuk bekerja.</p> <p>b. Kebutuhan dapat mendorong mencapai tujuan.</p> <p>a. Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi yang kuat.</p> <p>b. Kepuasan karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>a. Adanya memiliki motivasi, turut akan menyelesaikan tanggung jawabnya.</p> <p>b. Rasa tanggung jawab akan memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.</p> <p>a. Adanya motivasi, turut akan menyelesaikan tanggung jawabnya.</p> <p>b. Rasa tanggung jawab akan memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi</p> |

| | | |
|-------------|--|--|
| Kinerja (Y) | <p>a. Tujuan</p> <p>b. Standar</p> <p>c. Umpan Balik</p> <p>d. Alat atau Sarana</p> <p>e. Kompetensi</p> <p>f. Motif</p> | <p>a. tujuan merupakan suatu keadaan yang baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.</p> <p>b. standar merupakan suatu ukuran apakah yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.</p> <p>c. umpan balik merupakan masukan yang dipergunaka untuk mengukur kemajuan kinerja, standarkinerja, dan pencapaian tujuan.</p> <p>d. alat atau sarana merupakan sumber daya manusia yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dan sukses.</p> <p>e. kometensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.</p> <p>f. motif merupakan alasan atau pendorong bagi sesesorang untuk melakukan pekerjaan termasuk menetapkan tujuan menantang, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan</p> |
|-------------|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya manusia yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif. |
|--|--|---|

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel bebas, yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Pelatihan (X_1) Pelatihan merupakan sarana penting dalam perkembangan sumber daya manusia yang baik.
2. Variabel Motivasi (X_2) Motivasi adalah suatu kekuatan yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

b. Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah :

Variabel Motivasi (Y), Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dtertuang dalam strategi plening atau organisasi.

E. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. PLN (persero) unit pengatur beban Sulselrabar Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara di unit pengatur beban, jumlah karyawan keseluruhan adalah 52 karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian disimpulkan. (Sogiono, 2014:80).

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sogiono, 2014 : 81) karena jumlah populasi PT. PLN (persero) unit pengatur beban Sulselrabar Makassar sebanyak 52 karyawan. Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Maka metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode *Sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

F. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam peneliti dari dua macam yaitu data primer dan sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2014) data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil wawancara dan penyebaran daftar pertanyaan kepada karyawan PT. PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar.

- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung (Sugiyono,2014) data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang perusahaan PT. PLN (pesero) Unit Pengatur Beban Suselrabar Makassar.

G. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan peneliti.

b. Kuesioner

Penyebaran kuesioner kepada responden, dalam hal ini adalah untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala likert. jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 1.SS = Sangat Setuju | diberi skor 5 |
| 2. S = Setuju | diberi skor 4 |
| 3. N = Kurang Setuju | diberi skor 3 |
| 4.TS = Tidak Setuju | diberi skor 2 |
| 5.STS = Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

c. Instrument Penelitian

1.Uji Validitas

Pada setiap pengukuran slalu diharapkan dan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk menyampainya adalah alat

mendapatkan validitas yang tinggi dan instrument enelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji validitas menggunakan koefisien kolerasi *pearson correlation* yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS version 16.0 for windos.indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,30, yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPPS version 16.6 for windos.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan kemantaaan/konsistensi hasil pengukur. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten,apabila mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* > 0,6.

G. Teknik Analisis

a.Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independe. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai tolerance dan nilai VIF(Variance Inflation Factor). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas yaitu nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 (Ghozali,2009). Jikan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai

tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terkait dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik nonparametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-smirnov (1-sample K-S). Apabila menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05, atau 5% maka variabel terdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah dimana terjadinya ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar pada pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b. Regresi Berganda

Analisis Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, dengan menambah jumlah variabel bebas menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel

dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X1, X2)

Rumus yang digunakan adalah:

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

Dimana : Y = kinerja karyawan

x_1 = pelatihan

x_2 = motivasi

a = konstanta

e = variabel pengganggu

c. Pengujian Hipotesis

1 Uji F

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui variabel-variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat $\alpha=5\%$. Hasil uji pada output SPSS dapat dilihat pada tabel variabel independen secara bersama –sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig). < dari level of significant yang ditentukan.

2 Uji t

Yaitu pengujian yang akan dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel independen. Hasil uji t pada output SPSS dan dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari p-value (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika p-value (ada kolom sig) pada

masing-masing variabel independen. jika p-value lebih kecil dari level of *significant* yang ditentukan. taraf signifikasi menggunakan 0,05.

d R^2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) menunjukkan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis untuk mengukur data observasi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap dibangun pada tahun 1914 yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar. Tahun 1925, dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) dibangun pada tahun 1946, yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V.NEGEM). Tiga tahun setelahnya tahun 1949 seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteir Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V.OGEM).

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 pembangkitannya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk perusahaan-perusahaan setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. PLN Pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar pada tahun 1961. Tahun 1973

berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII.

Pada 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 bahwa 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 Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII. Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII pada tahun 1994. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, Tahun 2001 PT PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut , sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 01. K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara. Tahun 2006, Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar terletak di JL. Letjen Hertassning Blok B, Panakkukang, Makassar Sulawesi Selatan. Perusahaan ini diawali dengan pembentukan organisasi unit pengatur beban (UPB) berdasarkan SK.DIR. PLN No.007.K/023/DIR/1990 Tanggal 10 Februari 1990. Kemudian pada tahun 2000 berdasarkan keputusan pimpinan PLN Wilayah Sulselrabar No.

642.K/021/PW.VIII/2000 Tanggal 31 Mei 2000 terjadi perubahan organisasi Unit Pengatur Beban (UPB) menjadi Unit Penyaluran dan Pengatur Beban (UP2B).

Pada tahun 2003 terjadi perubahan organisasi UP2B menjadi Area Penyaluran dan Pengatur Beban (AP2B) berdasarkan SK.DIR.PLN No.332.K/010/DIR/2003 Tanggal 22 Desember 2003.

Sepuluh tahun kemudian terjadi perubahan lagi berdasarkan SK.DIR.PLN No.763.K & 729.K/DIR/2013 perubahan organisasi AP2B menjadi Unit Pengatur Beban (UPB) dan Unit Pelayanan Transmisi (UPT).

1. Untuk melaksanakan tugas – tugasnya, UPB Sistem Sulselrabar dibagi menjadi 4 bagian, yaitu:
 - a. Bagian Fasilitas Operasi, bertanggung jawab terhadap pengelolaan fasilitas SCADA dan Telekomunikasi.
 - b. Bagian Operasi Sistem Sulbagsel bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan sistem interkoneksi tenaga listrik Sulawesi Bagian Selatan (Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Sulawesi Tengah).
 - c. Bagian Operasi Sistem Sultra, bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi operasi sistem tenaga listrik di Propinsi Sulawesi Tenggara.
 - d. Bagian SDM dan Sekretariat bertanggung jawab terhadap pengelolaan anggaran keuangan, investarisasi aset, serta pengembangan SDM di lingkungan UPB Sistem Sulawesi Selatan.
2. Tugas Pokok PLN UPB Sistem Sulbagsel adalah:

Mengatur pembangkitan secara real time dan ekonomis dengan tetap memperhatikan mutu dan keandalan. Secara garis besar terbagi atas 3 yaitu:

- a. Ekonomis/Biaya Operasi Rendah, Biaya operasi (Fuel Cost) dari Unit pembangkit yang bermacam-macam jenis harus yang paling rendah
- b. Mutu, Tolok ukurnya adalah tegangan dan frekuensi
- c. Keandalan, Tolok ukurnya adalah kontinuitas pasokan daya

B. Visi dan Misi PT. PLN (Persero)

1. Visi Perusahaan

Visi PT. PLN (Persero) adalah "Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh Kembang. Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

Penjabaran

a. Diakui

Mencerminkan cita – cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang meunjukkan bahwa PLN pantas dipandang sebagai Perusahaan Kelas Dunia.

b. Kelas Dunia

1. Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi pihak – pihak yang berkepentingan.
2. Memberikan layanan yang mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan.
3. Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional.

4. Bekerja dengan pola pikir prima (*Mindset if Excellence*)
 5. Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.
- c. Bertumbuh Kembang
1. Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
 2. Secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik
- d. Unggul
1. Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolak ukur mutakhir dan terbaikMemposisikan diri sebagai perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
 2. Mengelola usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal
 3. Meninggalkan kualitas proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan.
- e. Terpercaya
1. Memegang teguh et
 2. Jika bisnis yang tertinggi
 3. Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten
 4. Menjadi perusahaan pilihan
- f. Potensi Insani
1. Keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etika, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama.

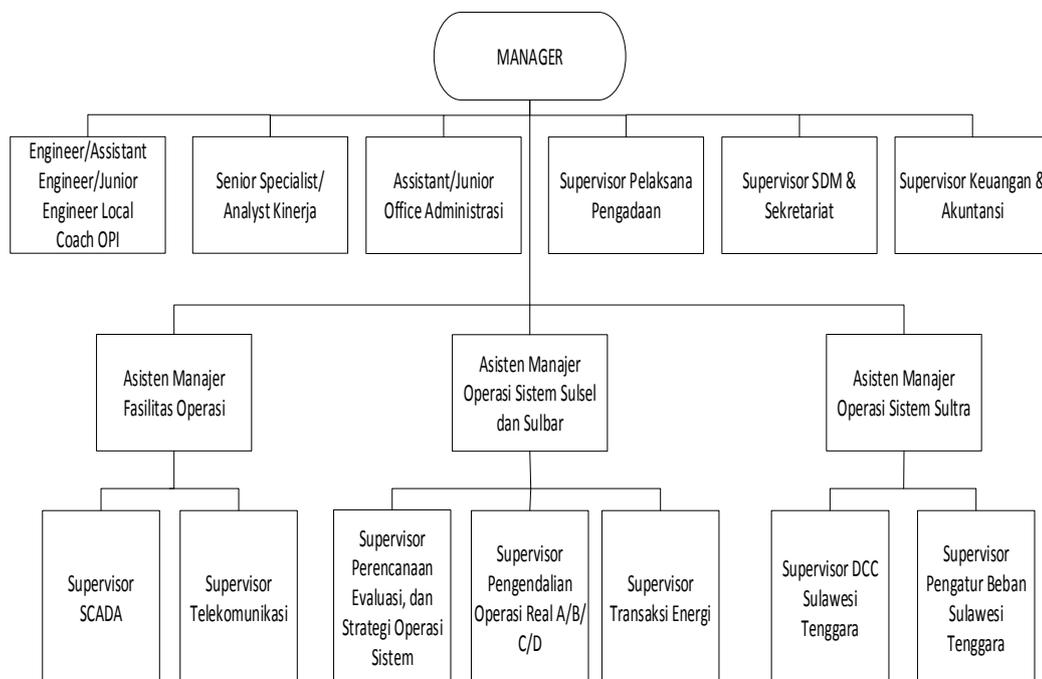
2. Potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substantial, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan jenjang kerja sama.

2. Misi Perusahaan

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

C. Struktur Organisasi UPB Sulelrabar

Berikut ini struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPB SulSelrabar

D. Job Description UPB Sulselrabar

a. Manajer

1. Menyusun RKAP berbasis risiko dan kinerja excellent (OPI) terkait dengan kegiatan Unit Pelaksana
2. Merencanakan kegiatan bidang Operasi Sistem Unit Pengatur Beban (UPB) untuk kelancaran pelaksanaan tugas
3. Menyetujui dan memperbaiki rencana operasi Tahunan, Bulanan, Mingguan, Harian baik untuk rencana pembangkitan, penyaluran dan fasilitas operasi serta rencana transaksi tenaga listrik untuk digunakan acuan dalam pengendalian operasi Sistem
4. Memonitor pelaksanaan pengendalian operasi sistem sesuai dengan rencana operasi yang telah dibuat untuk mendapatkan kondisi sistem yang handal, berkualitas dan ekonomis
5. Menyetujui dan memperbaiki hasil pengelolaan transaksi tenaga listrik meliputi Power Sales Agreement (PSA) dan Transmission Service Agreement (TSA) serta MVA Available untuk dibuatkan berita acara yang akan ditandatangani bersama antara UPB dengan Distribusi
6. Melaporkan setiap bulan hasil pengelolaan transaksi tenaga listrik yang sudah ditandatangani bersama Distribusi ke Bidang Operasi Sistem P3BJB sebagai acuan transaksi
7. Melaporkan setiap bulan hasil pengelolaan transaksi tenaga listrik yang sudah ditandatangani bersama Distribusi ke Bidang Operasi Sistem P3BJB sebagai acuan transaksi
8. Mensahkan hasil resume rapat, rapat transaksi tenaga listrik UPB untuk dikirimkan ke seluruh peserta rapat sehingga dapat dilakukan tindak lanjut dari hasil kesepakatan tersebut

9. Mensahkan hasil resume rapat, rapat transaksi tenaga listrik UPB untuk dikirimkan ke seluruh peserta rapat
10. Mengelola dan memastikan Implementasi defence scheme antara lain UFR, OLS, UVR, OVR, dan OGS
11. Mengelola sistem database operasi sistem di area kerja UPB
12. Menyelenggarakan rapat koordinasi operasi APB serta mensahkan hasil resume rapat, untuk dikirimkan ke seluruh peserta rapat sehingga dapat dilakukan tindak lanjut dari hasil kesepakatan tersebut
13. Memastikan kesiapan fasilitas operasi meliputi yaitu SCADATEL, genset, UPS, AC/DC Supply Telekom, DFR untuk menjaga kesiapan pengendalian operasi system
14. Memastikan operasi instalasi penyaluran baru agar dapat beroperasi sesuai grid code dan ketentuan lainnya yang berlaku
15. Mengevaluasi rekaman DFR untuk analisa gangguan
16. Mengevaluasi dan menyetujui laporan gangguan sistem tenaga listrik untuk didistribusikan ke unit/instansi terkait
17. Mengevaluasi dan menentukan rencana perubahan konfigurasi, kondisi beban serta instalasi baru untuk mendapatkan informasi termutakhir tentang kondisi system
18. Merencanakan dan mengendalikan operasi sistem tegangan tinggi di daerah kerjanya serta membuat analisa dan evaluasi terhadap realisasi operasi system
19. Mensahkan Standing Operation Procedure (SOP) operasi sistem untuk mencapai kondisi sistem yang andal, berkualitas dan efisien

20. Melakukan koordinasi dengan Area Pelaksanaan Pemeliharaan dalam rangka pengendalian dan pengoperasian sistem penyaluran
 21. Melakukan koordinasi dengan Area Pelaksanaan Pemeliharaan dalam rangka pengendalian dan pengoperasian sistem penyaluran
 22. Melakukan koordinasi dengan Distribusi dalam rangka pengendalian dan penyaluran energi sistem distribusi
 23. Mengkoordinir proses naga TSA, PSA, dan MVAAvailable sesuai yang telah ditetapkan P3Bjawa Bali
 24. Memastikan kesiapan fasilitas operasi (Master Station) dan sarana pendukung lainnya (genset, UPS, AC/DC Supply, PABX, Master DFR)
 25. Melaksanakan kebijakan pada fungsi Administrasi dan Kepegawaian
 26. Mengelola anggaran dan keuangan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mendukung kinerja Area Pengatur Beban
- b. Engineer/Assistant/Junior Engineer Local coach OPI
1. Menyusun rencana kerja dan menetapkan ruang lingkup Workstream Technical System
 2. Mengkoordinir pelaksanaan audit readiness (kesiapan) unit untuk melaksanakan program OPI pada Workstream Technical System
 3. Mengkoordinir proses diagnostic pengelolaan Distribusi pada Workstream Technical System untuk mendapatkan gap atau peluang perbaikan.
 4. Mengkoordinir proses identifikasi/menggali peluang-peluang perbaikan (design) pada Workstream Technical System
 5. Mengkoordinir dan memfasilitasi usulan-usulan serta memprioritaskan inisiatif perbaikan kinerja operasional (deliver) pada Workstream Technical System

6. Menggagass dan mengevaluasi semua inisiatif perbaikan pada Workstream Technical System yang diimplementasikan
- c. Senior Specialist II / Analist Kinerja
1. Mengevaluasi data perusahaan yang berhubungan dengan target kinerja
 2. Mengkoordinasikan pencapaian target kinerja (triwulan, semester, tahunan) Unit Induk, Unit Pelaksana dan Sub Unit Pelaksana
 3. Merancang langkah-langkah strategis untuk mencapai target kinerja
 4. Mengkoordinasikan dengan manajemen untuk meningkatkan hasil kinerja
 5. Mengevaluasi tups I kegiatan cascading Key -Perfonnance Indlkator (KPO Unit Pelaksana)
- d. Assistant Officer/Junior Officer Administrasi
1. Mendokumentasi kegiatan administrasi kepegawalan
 2. Memelihara dan memperbaharui data SIPEG/ERP dan di dossier pegawai
 3. Melayani dan mengendalikan biaya pemeliharaan kesehatan
 4. Membuat daftar penghasilan (P1/P2), pajak penghasilan (PPH 21), manfaat pensiun, daftar cuti I besar I winduan, premi piket, P3-1, Bonus,THR
 5. Merekap dan menyusun laporan absensi pegawai dan cuti pegawai
 6. Melayani dan mengevaluasi pelaksanaan diklat
 7. Memantau pelaksanaan SIMKPNAS, SIMDIKLAT, EES Online, SI-UJO, Uji Sertifikasi Kompetensi
 8. Menyusun laporan terkait bidang administrasi SDM
 9. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai Lingkup tugas dan tanggungjawabnya
- e. Supervisor Pelaksana Pengadaan
1. Membuat & verifikasi dokumen HPS jumlah dan evaluasi RAB dan HPE

2. Melakukan penjelasan lelang
 3. Membuat & memvalidasi evaluasi penawaran harga
 4. Melakukan negosiasi pengadaan
 5. Melaksanakan contract discussion agreement (CDA)
 6. Membuat & verifikasi draft dokumen penandatanganan kontrak
- f. Supervisor SDM dan Sekretariat
1. Menyusun rencana kegiatan administrasi umum berbasis risiko dan kinerja excellent (OPI) yang meliputi fungsi SDM, sekretariat dan dokumentasi, Anggaran, Keuangan dan Akuntansi, Corporate Social Responsibility, logistik dan fasilitas umum serta Keamanan dan Ketertiban lingkungan dan Aset untuk kelancaran pelaksanaan tugas
 2. Mengusulkan dan memonitor pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai
 3. Memonitor pengendalian database dan dosir pegawai agar selalu akurat dan mutakhir
 4. Memonitoring pelaksanaan kesejahteraan pegawai dan pensiunan (remunerasi, restitusi kesehatan dan administrasi SDM) untuk meningkatkan pelayanan terhadap pegawai dan pensiunan
 5. Mengelola SPPD sesuai batas kewenangannya
 6. Mengkoordinir kegiatan kesekretariatan dan dokumentasi untuk kelancaran tugas
 7. Mengkoordinir keamanan dan ketertiban lingkungan dan asset
 8. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan CSR (Corporate Social Responsibility)

9. Memonitor pemungutan, penyetoran dan pelaporan pajak-pajak untuk tertib administrasi
10. Mengendalikan dan mengawasi kebutuhan tunai anggaran operasi dan investasi sesuai dengan RKAP serta kebutuhan diluar RKAP untuk pelaksanaan pekerjaan

g. Supervisor Keuangan & Akuntansi

1. Mengelola dan mengendalikan penyusunan RKAP, SKI, SKKO dan realisasi anggaran
2. Mengevaluasi data biaya dan pendapatan untuk memudahkan penyusunan anggaran serta menganalisis realisasi anggaran
3. Melakukan verifikasi tagihan, bukti-bukti pembayaran, surat-surat berharga serta menyetujui tagihan tersebut bila sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
4. Memonitor penyusunan laporan keuangan berkala (triwulanan, semester, tahunan) untuk diinformasikan pada pihak manajemen dan Kantor Induk
5. Menjamin tersedianya likuiditas untuk operasional Perusahaan
6. Memonitoring pelaksanaan pembayaran kepada pihak Internal dan eksternal

h. Asisten Manajer Fasilitas Operasi

1. Tercapainya pengawasan dan evaluasi fungsi transmisi tenaga listrik*, Lingkungan dan Keselamatan Ketenagalistrikan**, pengoperasian & pemeliharaan serta pengembangan sistem SCADA, Telekomunikasi, Teknologi informasi dan fasilitas pendukung lainnya (genset, UPS, AC/DC Supply, PABX, Master DFR) untuk meningkatkan kesiapan Master Station Unit Pelaksana

2. Memantau, mengkoordinasikan pemeliharaan hardware dan software Master Station, RTIJ, catu Daya, UPS, Genset, PABX dan Master DFR, dan peralatan Teknologi informasi di Unit Pelaksana
 3. Merencanakan, mengkoordinasikan pengembangan komunikasi data dan suara
 4. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi komisioning hardware dan software sistem SCADA
 5. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi komisioning hardware dan software sistem SCADA
 6. Menganalisis hasil pemeliharaan perbaikan hardware dan software sistem SCADA
 7. Mengkoordinir pengelolaan database SCADA -untuk mendukung pengendalian operasi sistem
 8. Membuat rencana kegiatan fungsi Data Base -SCADA untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan
 9. Memastikan kesiapan pemantauan Disturbance Fault Recorder (DFR) di ruang dispatcher untuk membuat analisa gangguan
 10. Memastikan kesiapan UPS dan Genset untuk -back up pasokan ke master station dan peralatan pendukung pengendalian operasi
 11. Mengkoordinir dan memverifikasi data transaksi dari masing-masing Unit Pelaksana dan PLN Distribusi
 12. Mengkoordinir pembuatan dan pengiriman rekapitulasi Berita Acara Transaksi Energi Listrik (PSA & TSA)
- i. Supervisor SCADA

1. Mensupervisi rencana kerja, Anggaran Operasi (Rutin, Preventif dan Korektif) dan Anggaran Investasi sarana SCADA, IT agar diperoleh kualitas Sistem SCADA yang handal
2. Mensupervisi dokumentasi prosedur perbaikan sistem SCADA (Master Station, HMI dan RTU) untuk dipergunakan sebagai pedoman dalam melakukan pemeliharaan SCADA
3. Mensupervisi updating database RTU dan Master Station, updating wiring diagram HMI sesuai dengan data dan konfigurasi eksisting di lapangan agar diperoleh kondisi konfigurasi sistem SCADA yang akurat, mutakhir dan dapat dipertanggungjawabkan
4. Mensupervisi pengarsipan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan sistem SCADA, IT untuk mempermudah dalam pemeliharaan sistem SCADA
5. Mensupervisi inventarisasi peralatan pemeliharaan, SCADA dan IT untuk mempermudah dalam pemeliharaan sistem SCADA
6. Mensupervisi pemeliharaan rutin SCADA (TM, TS, dan RC) dan IT serta menyusun laporan hasil pemeliharaan agar diperoleh kondisi sistem SCADA yang akurat, mutakhir dan dapat dipertanggungjawabkan
7. Mensupervisi backup database master station secara berkala agar diperoleh kondisi sistem SCADA yang akurat mutakhir dan dapat dipertanggungjawabkan
8. Mensupervisi perbaikan gangguan peralatan SCADA dan IT, merekap data gangguan dan menyusun laporan evaluasi gangguan sistem SCADA dan IT agar kondisi peralatan SCADA dapat bekerja dengan optimal

9. Mensupervisi analisa data gangguan peralatan SCADA dan IT untuk data Inputan pemeliharaan SCADA
 10. Mensupervisi prosedur K2 dalam setiap aktifitas kerja untuk meningkatkan keamanan petugas dan sistem SCADA dan IT
 11. Melaksanakan sistem manajemen (SMP, SMK3, ISO, OPI)
- j. Supervisor Telekomunikasi
1. Membuat dan mengusulkan rencana kerja seksi Telekomunikasi berdasarkan Program Kerja AP2B sebagai pedoman kerja
 2. Merencanakan dan mengendalikan pelaksanaan pemeliharaan rutin dan non rutin peralatan Telekomunikasi yang meliputi PLC, Radio, FO dan Wireless untuk keandalan peralatan
 3. Mengevaluasi laporan gangguan peralatan Telekomunikasi dan membuat usulan perbaikan peralatan untuk menjaga keandalan peralatan telekomunikasi
 4. Melaksanakan penerapan K2 dalam setiap aktifitas kerja untuk meningkatkan keamanan petugas dan sistem Telekomunikasi
 5. Mengevaluasi kinerja Telekomunikasi (PLC, FO, PABX dan Radio) untuk menjaga keandalan peralatan telekomunikasi
 6. Mengusulkan rencana kebutuhan material untuk pemeliharaan dan pengembangan Telekomunikasi
 7. Melakukan verifikasi dan validasi updating data aset dan Ijin ISR peralatan telekomunikasi
 8. Melakukan supervisi pelaksanaan Pemeliharaan indoor dan outdoor peralatan Telekomunikasi agar pelaksanaan sesuai dengan rencana

9. Membuat laporan hasil pelaksanaan kegiatan Telekomunikasi secara berkala
 10. Membina dan mengembangkan Kompetensi Individu melalui Knowledge Management dalam rangka memenuhi kebutuhan Kompetensi jabatan
- k. Asisten Manajer Operasi Sistem Susel dan Sulbar
1. Mengkoordinasikan pembuatan rencana operasi sistem tahunan, bulanan, mingguan dan harian sebagai pedoman pelaksanaan operasi
 2. Menyusun SOP operasi sistem tenaga listrik sebagai petunjuk pelaksanaan kegiatan pengoperasian Sistem
 3. Melakukan koordinasi dengan bagian I fungsi dan unit terkait dalam menyusun rencana Operasi Sistem
 4. Mengkoordinir pelaksanaan studi sistem tenaga listrik (Load Flow, Short Circuit, kontingensi, stability) untuk menjaga keandalan sistem dan mutu tegangan
 5. Mengkoordinir pelaksanaan Economic Load Dispatch untuk meningkatkan efisiensi
 6. Mengkoordinir pembuatan Defence Scheme untuk menjaga kontinuitas dan keandalan operasi system
 7. Mengkoordinir dan memonitor pelaksanaan Transaksi energi Listrik (Electric Energy Transaction Settlement) untuk akurasi pencatatan kWh yang diterima maupun disalurkan

8. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan operasi sistem pengaturan pembebanan unit Pembangkit untuk kontinuitas pasokan tenaga listrik
 9. Mengkoordinir pelaksanaan pemulihan gangguan sistem tenaga listrik dalam rangka untuk mempercepat penormalan system
 10. Mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi operasi sistem, agar pelaksanaan sesuai dengan rencana
 11. Melakukan koordinasi dengan pusat listrik dan Area dalam hal pemadaman dan penormalan aliran tenaga listrik dalam rangka keandalan system
 12. Mengkoordinasikan jadwal kegiatan pemeliharaan Gardu Induk dan Transmisi serta fasilitas operasi untuk keandalan peralatan
 13. Membina dan mengembangkan Kompetensi individu melalui Knowledge Management dalam rangka memenuhi kebutuhan Kompetensi jabatan
 14. Memverifikasi dan mengevaluasi perhitungan transaksi energi listrik antara pihak-pihak yang bertransaksi untuk
- I. Supervisor Perencanaan dan Evaluasi operasi dan transaksi energy
- 1 Merencanakan kegiatan bidang perencanaan, evaluasi dan operasi sistem agar diperoleh keandalan dan mutu yang optimal
 - 2 Menyiapkan rencana, analisis dan evaluasi ROT, ROB dan ROM untuk kesiapan operasi sistem untuk mendapatkan pengoperasian yang handal dan aman
 - 3 Menyiapkan jadwal analisis dan evaluasi rencana kerja pemeliharaan untuk mendapatkan pengoperasian yang handal dan aman
 - 4 Mengevaluasi rencana pemeliharaan pembangkit
 - 5 Mengevaluasi rencana pemeliharaan IIJT 5001150kV

- 6 Menyiapkan analisis dan evaluasi rencana perubahan konfigurasi jaringan/kondisi beban dan instalasi baru untuk mendapatkan kondisi sistem yang andal
- 7 Mengendalikan pengelolaan database yang terkait perencanaan operasi (JALUR), sehingga tersedia database mutakhir yang valid
- 8 Menyiapkan penyusunan perusahaan waduk PLTA 150kV dan 30kV
- 9 Menganalisa dan mengevaluasi terkait target operasi sistem, kinerja sistem, kinerja pembangkitan dan penyaluran, investigasi terhadap gangguan serta pemantauan terhadap grid code, aturan transaksi, PPA, PSA, TSA dan perjanjian jual beli tenaga listrik yang lain
- 10 Mengkoordinir kajian-kajian untuk pemenuhan keandalan, kualitas dan keekonomian operasi sistem
- 11 Mengkoordinir pembuatan laporan evaluasi operasi sistem
- 12 Membuat desain strategi operasi dan defence scheme
- 13 Menyusun/memutakhirkan SOP GI, SOP Pemulihan, SOP komunikasi dan SOP hart khusus
- 14 Mengatur jadwal perbaikan peralatan penyaluran yang bersifat emergency
- 15 Melakukan koordinasi dengan unit terkait berkenaan dengan pekerjaan pada penyaluran dan pembangkitan
- 16 Melakukan pemutakhiran data operasi dan single line diagram
- 17 Memverifikasi dan mengevaluasi perhitungan transaksi tenaga listrik antara pihak-pihak yang bertransaksi terkait dengan PSA dan TSA untuk pembuatan Berita Acara Transaksi dan pembuatan laporan neraca energi (F-12RB)
- 18 Membuat rekapitulasi laporan pembebanan (F-6RB)

- 19 Memberikan masukan untuk pengembangan dan operasional aplikasi sistem transaksi untuk mendukung kelancaran proses transaksi
- 20 Mengevaluasi permasalahan transaksi terkait dengan kontrak PSA dan TSA untuk mengambil langkah-langkah penyelesaian oleh manajemen
- 21 Mengendalikan tata laksana proses transaksi terkait dengan kontrak PSA dan TSA untuk pedoman transaksi sesuai dengan kontrak secara transparan dan akuntabel
- 22 Mengevaluasi laporan transaksi tenaga listrik dan neraca energi bulanan untuk bahan penyusunan kinerja bidang
- 23 Memberikan masukan dalam penyusunan dan revisi PROTAP Transaksi Tenaga Listrik (PSA dan TSA) untuk panduan teknis dalam pelaksanaan transaksi
- 24 Menyusun BA Kesepakatan Penyelesaian Perselisihan (Dispute) untuk kelancaran transaksi tenaga listrik
- 25 Menverifikasi dan mengevaluasi transaksi tenaga listrik secara periodik (bulanan dan tahunan) untuk mengetahui unjuk kerja transaksi di sistem Jawa Bali dan sebagai bahan masukan kepada manajemen
- 26 Mengevaluasi pelaksanaan pemeliharaan sarana jaringan teknologi informasi untuk menunjang kegiatan perusahaan
- 27 Memastikan pemeliharaan jaringan sistem teknologi informasi dilaksanakan secara baik untuk menjamin optimalisasi pemanfaatan peralatan teknologi informasi
- 28 Mengevaluasi pemeriksaan gangguan peralatan sistem teknologi informasi untuk mengetahui penyebab dan perbaikannya

- 29 Melakukan koordinasi yang berkaitan dengan sistem teknologi informasi untuk melihat kinerja dari peralatan (hardware & software) yang sudah ada
- m. Supervisor Pengendalian Operasi Real Time A/B/C/D
1. Memonitor pelaksanaan operasi sistem dengan economic load Dispatch agar menghasilkan biaya operasi yang ekonomis
 2. Melaksanakan operasi harian dengan mempertimbangkan keandalan, keamanan, mutu dan keekonomisan operasi sistem tenaga sesuai dengan rencana operasi yang sudah ditentukan untuk menjaga stabilitas pasokan tenaga listrik.
 3. Melaksanakan pengaturan tegangan, frekuensi sistem, beban puncak, beban rata-rata, neraca daya, pemeliharaan pembangkitan dan penyaluran untuk menjaga kontinuitas pasokan tenaga listrik
 4. Membuat jadwal piket pengatur operasi (Dispatcher) sesuai dengan pengoperasian sistem yang telah direncanakan untuk monitoring sistem operasi.
 5. Memonitor pengendalian operasi real time untuk menghasilkan operasi sistem yang handal, aman dengan mutu terjaga dan biaya yang ekonomis
 6. Melakukan pengelolaan data operasi serta informasi lainnya yang terkait dengan operasi sistem untuk menyediakan data operasi yang akurat.
 7. Melaksanakan pembuatan standing operation procedure (SOP) meliputi switching instalasi 70 kV/ 150 kV untuk keperluan operasi maupun pemeliharaan instalasi, acara-acara penting dan hari-hari besar keagamaan agar terjamin keandalan pasokan tenaga listrik.
 8. Melaksanakan koordinasi dengan unit-unit terkait eksternal dan internal untuk mendukung kelancaran pengendalian operasi real time.

9. Membuat laporan hasil operasi real time secara berkala pada sistem pengaturan

n. Supervisor Transaksi Energi

1. Memverifikasi dan mengevaluasi perhitungan transaksi tenaga listrik antara pihak-pihak yang bertransaksi terkait dengan PSA danTSA untuk pembuatan Beria Acara Transaksi dan pembuatan laporan neraca energi (F-12RB)
2. Membuat rekapitulasi laporan pembebanan (F-6RB)
3. Memberikan masukan untuk pengembangan dan operasional aplikasi sistem transaksi untuk mendukung kelancaran proses transaksi
4. Mengevaluasi permasalahan transaksi terkait dengan kontrak PSA dan TSA untuk mengambil langkah-langkah penyelesaian oleh manajemen
5. Mengendalikan tata laksana proses transaksi terkait dengan kontrak PSA dan TSA untuk pedoman trensaksi sesuai dengan kontrak secara transparan dan akuntabel
6. Mengevaluasi laporan transaksi tenaga listrik dan neraca energi bulanan untuk bahan penyusunan kinerja bidang
7. Memberikan masukan dalam penyusunan dan revisi PROTAP Transaksi Tenaga Listrik (PSA dan TSA) untuk panduan teknis dalam pelaksanaan transaksi
8. Menyusun BA Kesepakatan Penyelesaian Perselisihan (Dispute) untuk kelancaran transaksi tenaga listrik
9. Menverifikasi dan mengevaluasi transaksi tenaga listrik secara periodik (bulanan dan tahunan) untuk mengetahui unjuk kerja transaksi di sistem Jawa Bali dan sebagai bahan masukan kepada manajemen

10. Mengevaluasi pelaksanaan pemeliharaan sarana jaringan teknologi informasi untuk menunjang kegiatan perusahaan
 11. Memastikan pemeliharaan jaringan sistem teknologi informasi dilaksanakan secara baik untuk menjamin optimalisasi pemanfaatan peralatan teknologi informasi
 12. Mengevaluasi pemeriksaan gangguan peralatan sistem teknologi informasi untuk mengetahui penyebab dan perbaikannya
 13. Melakukan koordinasi yang berkaitan dengan sistem teknologi informasi untuk melihat kinerja dari peralatan (hardware & software) yang sudah ada
- o. Asisten Manajer Operasi Sistem Sultra
1. Mengkoordinasikan pembuatan rencana operasi sistem tahunan, bulanan, mingguan dan harian sebagai pedoman pelaksanaan operasi
 2. Menyusun SOP operasi sistem tenaga listrik sebagai petunjuk pelaksanaan kegiatan pengoperasian Sistem
 3. Melakukan koordinasi dengan bagian I fungsi dan unit terkait dalam menyusun rencana Operasi Sistem
 4. Mengkoordinir pelaksanaan studi sistem tenaga listrik (Load Flow, Short Circuit, kontingensi, stability) untuk menjaga keandalan sistem dan mutu tegangan
 5. Mengkoordinir pelaksanaan Economic Load Dispatch untuk meningkatkan efisiensi
 6. Mengkoordinir pembuatan Defence Scheme untuk menjaga kontinuitas dan keandalan operasi system

7. Mengkoordinir dan memonitor pelaksanaan Transaksi energi Listrik (Electric Energy Transaction Settlement) untuk akurasi pencatatan kWh yang diterima maupun disalurkan
 8. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan operasi sistem pengaturan pembebanan unit Pembangkit untuk kontinuitas pasokan tenaga listrik
 9. Mengkoordinir pelaksanaan pemulihan gangguan sistem tenaga listrik dalam rangka untuk mempercepat penormalan system
 10. Mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi operasi sistem, agar pelaksanaan sesuai dengan rencana
 11. Melakukan koordinasi dengan pusat listrik dan Area dalam hal pemadaman dan penormalan aliran tenaga listrik dalam rangka keandalan system
 12. Mengkoordinasikan jadwal kegiatan pemeliharaan Gardu Induk dan Transmisi serta fasilitas operasi untuk keandalan peralatan
 13. membina dan mengembangkan Kompetensi individu melalui Knowledge Management dalam rangka memenuhi kebutuhan Kompetensi jabatan
 14. Memverifikasi dan mengevaluasi perhitungan transaksi energi listrik antara pihak-pihak yang bertransaksi untuk
- p. Supervisor DCC Sulawesi Tenggara
1. Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Operasi distribusi dan SCADATEL sebagai pedoman kerja untuk tertib administrasi.
 2. Menyusun load forecasting (peramalan beban) jaringan distribusi dan rencana kebutuhan tenaga listrik Area untuk memenuhi kebutuhan perencanaan pengembangan sistem Kendari.

3. Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi dan SCADATEL untuk memperbaiki mutu dan keandalan pasokan listrik existing serta memenuhi kebutuhan penyambungan pelanggan baru.
 4. Mengendalikan pelaksanaan dispatching pengaturan operasi sistem distribusi, termasuk koordinasi dengan unit terkait
 5. Koordinasi dengan unit terkait dalam pengoperasian, penanganan gangguan sistem distribusi untuk menjaga mutu, keandalan dan kontinuitas penyaluran tenaga listrik ke pelanggan.
 6. Mengusulkan perubahan konfigurasi jaringan untuk tujuan perbaikan dan pengembangan sistem distribusi.
 7. Monitor pelaksanaan manuver kemudian mengevaluasi kinerja pengaturan operasional jaringan distribusi.
 8. Memonitor keandalan pengoperasian SCADATEL untuk mencapai target kinerja operasi distribusi
 9. Memonitor terlaksananya pekerjaan perbaikan dan pemeliharaan SCADATEL untuk mempertahankan keandalan pendistribusian tenaga listrik
 10. Mengendalikan dan mensosialisasikan pedoman keselamatan ketenagalistrikan (K2) untuk mendukung terlaksananya keselamatan ketenaga listrikan.
- q. Supervisor Pengatur Beban Sulawesi tenggara
1. Memonitor pelaksanaan operasi sistem dengan economic load Dispatch agar menghasil- kan biaya operasi yang ekonomis
 2. Melaksanakan operasi harian dengan mempertimbangkan keandalan, keamanan, mutu dan keekonomisan operasi sistem tenaga sesuai dengan

rencana operasi yang sudah ditentukan untuk menjaga stabilitas pasokan tenaga listrik.

3. Melaksanakan pengaturan tegangan, frekuensi sistem, beban puncak, beban rata-rata, neraca daya, pemeliharaan pembangkitan dan penyaluran untuk menjaga kontinuitas pasokan tenaga listrik
4. Membuat jadwal piket pengatur operasi (Dispatcher) sesuai dengan pengoperasian sistem yang telah direncanakan untuk monitoring sistem operasi.
5. Memonitor pengendalian operasi real time untuk menghasilkan operasi sistem yang handal, aman dengan mutu terjaga dan biaya yang ekonomis
6. Melakukan pengelolaan data operasi serta informasi lainnya yang terkait dengan operasi sistem untuk menyediakan data operasi yang akurat.
7. Melaksanakan pembuatan standing operation procedure (SOP) meliputi switching instalasi 70 kV/ 150 kV untuk keperluan operasi maupun pemeliharaan instalasi, acara-acara penting dan hari-hari besar keagamaan agar terjamin keandalan pasokan tenaga listrik.
8. Melaksanakan koordinasi dengan unit-unit terkait eksternal dan internal untuk mendukung kelancaran pengendalian operasi real time.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki- laki | 31 | 62% |
| Perempuan | 21 | 42% |
| Total | 52 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 62% atau sebanyak 31 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 42% atau sebanyak 21 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT.PLN (persero) UPB SulSelrabar adalah laki-laki.

2. Umur

Dalam klasifikasi ini umur dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur | Frekuensi | Presentse (%) |
|--------------|-----------|---------------|
| < 20 Tahun | 4 | 4% |
| 21- 40 Tahun | 30 | 60% |
| >41 Tahun | 18 | 36% |
| Total | 52 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh karyawan dengan usia 21 tahun – 40 tahun sebanyak 60% atau sebanyak 30 orang. Untuk karyawan dengan usia 41 tahun sebanyak 36% atau sebanyak 18 orang. Sedangkan karawan dengan usia <20 tahun sebanyak 4% atau sebanyak 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 21 tahun-40tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya, hal ini disebabkan karena pada usia 21 tahun-40 tahun karyawan masih tergolong produktif dan untuk bekerja.

3. Pendidikan terakhir

Dalam klafikasi ini pendidikan terakhir dapat dikelompokan menjadi tiga kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| SMA | 18 | 36% |
| D3 | 12 | 12% |
| S1 | 22 | 44% |

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMA sebanyak 36% atau 18 orang. Dan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 12% atau 12 orang, sedangkan responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 44% atau 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan PT.PLN (persero) UPB SulSelrabar adalah S1 atau 22 orang

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kolerasi *product moment* dari karl pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji r hitung $> r$ tabel.

Tabel 5.4

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

| NO | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|----|------------|-----------|------------|
| 1 | 0.771 | 0.230 | Valid |
| 2 | 0.654 | 0.230 | Valid |
| 3 | 0.722 | 0.230 | Valid |
| 4 | 0.589 | 0.230 | Valid |

Sumber : Output SPSS 21

Tabel 5.5

Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

| NO | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|----|------------|-----------|------------|
| 1 | 0.786 | 0.230 | Valid |
| 2 | 0.603 | 0.230 | Valid |
| 3 | 0.752 | 0.230 | Valid |
| 4 | 0.626 | 0.230 | Valid |

Sumber : Output SPSS 21

Tabel 5.6
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| NO | r (hitung) | r (tabel) | Keterangan |
|----|------------|-----------|------------|
| 1 | 0.377 | 0.230 | Valid |
| 2 | 0.658 | 0.230 | Valid |
| 3 | 0.521 | 0.230 | Valid |
| 4 | 0.342 | 0.230 | Valid |
| 5 | 0.535 | 0.230 | Valid |
| 6 | 0.380 | 0.230 | Valid |

Sumber : Output SPSS 21

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh pelatihan, motivasi terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid karena semua item yang dimiliki r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha* suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai *Cronbach alpha* > 0.6. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 5.7, tabel 5.8, tabel 5.9. dapat dilihat bahwa seluruh butir pertanyaan tentang pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach alpha* > 0.6. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

| Cronbach's Alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .627 | 4 |

Sumber : Output SPSS 21

Dari hasil analisis di atas di dapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.627 dari total item yaitu 4, dilihat dari tabel 5.7 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh pelatihan yang diuji nilainya lebih besar dari 0.6,

maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

| Cronbach's Alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .645 | 4 |

Sumber : Output SPSS 21

Dari hasil analisis di atas di dapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.645 dari total item yaitu 4, dilihat dari tabel 5.8 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh motivasi yang diuji nilainya lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

| Cronbach's Alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .699 | 6 |

Sumber : Output SPSS 21

Dari hasil analisis di atas di dapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.699 dari total item yaitu 6, dilihat dari tabel 5.9 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh kinerja karyawan yang diuji nilainya lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variable independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance*

dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.10 sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Pelatihan | .417 | 2.400 |
| Motivasi | .417 | 2.400 |

Sumber : Output SPSS 21

Dependent: Variabel Kinerja Karyawan

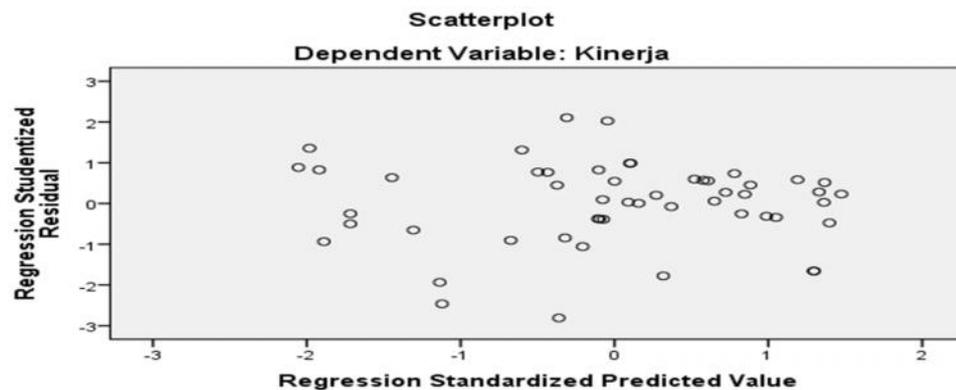
Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF dari masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, dan *tolerance* tidak kurang dari 0.1. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak terdapat multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda, perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lain, jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik- titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang

Gambar 5.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 5.11 hasilnya tidak terdapat pola yang teratur, baik menyempit maupun melebar, dan bergelombang. Adapun titik dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah *statistic non-parametric kolmogorow-smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data yang dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka menunjukkan distribusi normal.

Tabel 5.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.50497323 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 |
| | Positive | .080 |
| | Negative | -.072 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .580 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .890 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.12, hasil pengujian *One-sample Kolmogorov-smirnov* test menghasilkan *Asnptotic significance* $0,89 > 0.05$, maka berdasarkan uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi, telah memenuhi asumsi kenormalan.

D. Analisis Data Regresi Berganda

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (bebas) Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependent (terikat) kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.665 | 1.336 | | 11.724 | .000 |
| 1 pelatihan (X1) | .603 | .128 | .728 | 4.703 | .000 |
| 1 motivasi (X2) | .014 | .131 | .017 | .109 | .913 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Ouput SPSS 21

Persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh dari hasil sebagai berikut :

$$Y = 15.665 + 0.603 X_1 + 0.014 X_2$$

Nilai konstan sebesar 15.665 artinya jika pelatihan dan motivasi nilainya 0, maka kinerja nilainya 15.665. nilai koefisien regresi variabel pelatihan (b_1) bernilai positif yaitu 0.603 artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.603 satuan dengan asumsi variabel independenlain lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel (b_2) bernilai positif, 0.014 artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.014 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05.

Tabel 5.14
Hasil Uji Anova (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 120.796 | 2 | 60.398 | 25.621 | .000 ^b |
| | Residual | 115.512 | 49 | 2.357 | | |
| | Total | 236.308 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1), Motivasi (X2)

Hipotesis

H_0 = pelatihan dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

Ha = pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

Angka F hitung sebesar 25.621 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,005 dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $52-2-1=49$, F tabel sebesar 3.18. kriteria pengujian jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima, dan jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak, adapun dalam keputusan F hitung > F tabel ($25.621 > 3.18$) dan signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan 2 sisi.

Tabel 5.15

Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.665 | 1.336 | | 11.724 | .000 |
| | pelatihan (X1) | .603 | .128 | .728 | 4.703 | .000 |
| | motivasi (X2) | .014 | .131 | .017 | .109 | .913 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Hipotesis pelatihan

H_0 = pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ha = pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karyawan.

Angka T hitung sebesar 4.703 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, T tabel dapat dilihat di tabel statistic pada tingkat signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $52-2-1 = 49$, T tabel sebesar 2.009 (dilihat pada lampiran t tabel). Kriteria pengujian, jika t hitung < t kritis jadi Ho diterima, dan jika t hitung > t kritis jadi Ho ditolak. Berdasarkan signifikansi jika signifikansi > 0.05 maka Ho diterima, dan jika signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak. Adapun keputusannya nilai T hitung < T kritis ($4.703 > 2.009$) artinya Ho ditolak, dan signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis motivasi

Ho = motivasi secara persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha = motivasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Angka T hitung sebesar 0.109 dan nilai signifikansi sebesar 0.913 T tabel dapat dilihat di tabel statistic pada tingkat signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $52-2-1 = 49$, T tabel sebesar 2.009 (dilihat pada lampiran t tabel). Kriteria pengujian, jika t hitung < t kritis jadi Ho diteima, dan jika t hitung > t kritis jadi Ho ditolak. Berdasarkan signifikansi jika signifikansi >0.05 maka Ho diterima, dan jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak. Adapun keputusannya nilai T hitung < T kritis ($0.109 < 2.009$) Ho diterima dan signifikansi > 0.05 ($0.913 > 0.05$) maka Ho diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi secara persial dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Hasil Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji persial analisis regresi x1 pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar $4.703 > t \text{ tabel } 2.009$ artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikasi $< 0,05(0.000 < 0.05)$ maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah sarana penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja dilevel individual, kelompok, organisasi, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu sendiri.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan bersifat spesifik, paraktik dan segera. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan ara karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi

Melalui pelaksanaan pogram pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap penigkatan kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji persial analisis regresi x2 motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $0.109 < t \text{ tabel } 2.009$) artinya H_0 diterima, dan nilai signifikan > 0.05 ($0.913 > 0.05$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, kerana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuannya.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

F. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5.16
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .715 ^a | .511 | .491 | 1.53538 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1), Motivasi (X2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu sebesar 0.715 artinya presentase pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 71.5%, dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB VI

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji persial analisis regresi X1 pelatihan di peroleh nilai t hitung $4.703 > t$ tabel 2.009 . artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikan < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji persial regresi X2 motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $0.109 < t$ tabel 2.009 , artinya H_0 diterima, dan nilai signifikan > 0.05 ($0.913 > 0.05$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap peneingkatan kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penellitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. oleh karena itu, hendeknya lembaga tetap meneruskan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan, khususnya kegiatan

yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan motivasi kepada karyawan.

- b. Bagi penelitian selanjutnya yang berkeinginan meneliti mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaiknya melakukan penelitian ditempat yang berbeda baik di lembaga ataupun perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir,F,M 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Enelitian Kinerja Di Perusahaan*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Aruan, Danile Arfan, 2015, *Pengaru Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo* (persero) Surabaya jurnal ilmu manajemen, Vol 1 No 2
- Badeni, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung
- Boe Ismenia, 2015, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Kepersidenan Republik Timor Leste*. Jurnal Ekonomi Vol 25 No 10
- Budiarth, I Gede Novrada, dkk, 2015. *Pengaruh dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Gasandry*, *Jurnal Manajemen*,Vol 3
- Daft,Richard L,2011,*Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tita Maris Kanita, Jakarta, Salemba
- Daniel Arfan Auran, 2013, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pt. Sucifindo* (Persero), Surabaya
- Firdaus Erza, 2013, *Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Kinerja Alumni Peserta Pelatihan Batik Sasirangan*. Jurnal Ilmu dan Riser Manajemen, Vol 1 No 2
- Fahmi Irham, 2016, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, Alfabeta, Bandung
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Gosyen Publishing: Yogyakarta
- Kusuma, Galih Candra dkk, 2015, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. PLN (perero) distribusi Jawa timur area Malang*, Vol 21 N0 1
- Kuswanto,S,K, 2014, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusaha Distributor Alat Berat*, *Sosiohumaniora*, Volume 16, No 2

- Lia Riantika, 215, *pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan departemen produksi PT coronet crown*, Agora, Vol, 3, No.1, <https://media.neliti.com>
- Lestari, Lita. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Mandey, L Silvy, P, S, *Pengaruh Pelatihan Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*, Home, Vol, 2 No 4, <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Prabu, 2016, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Sutanto, Madiono, L, A 2013, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Agora Vol, 1 No 3
- Suwanto, Donni, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Triharyanto, Heru 2014, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Pengembangan Aair awak Kapal Pengawasan Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)*, Vol 1 No 1
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi 4, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wijayanto, Dian, 2012, *Pengaturan Manajemen*, Semarang; PT Gramedia Pustaka Utama

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
Pada Kantor PT. PLN UPB (persero) SulSelRabar Makassar

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin
2. Usia
3. Pendidikan Terakhir

B. Petunjuk Pengisian

1. jawab pertanyaan yang ada dan pilih salah satu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dari 5 jawaban, beri tanda (x) pada bapak/ibu pada jawaban yang dipilih dalam kotak kecil yang tersedia
2. Keterangan Pilihan
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

1. Pelatihan

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan karyawan | | | | | |
| 2 | Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan | | | | | |
| 3 | Saya mengikuti materi yang disampaikan selama pelatihan, untuk dapat meningkatkan kinerja anda | | | | | |
| 4 | Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan | | | | | |

2. Motivasi

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya bekerja atas kebutuhan dan keinginan dalam meningkatkan kinerja | | | | | |
| 2 | Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi | | | | | |
| 3 | Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan | | | | | |
| 4 | Saya melaksanakan pekerjaan dengan rasa penuh dengan tanggung jawab | | | | | |

3. Kinerja

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya mengikuti pelatihan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal | | | | | |
| 2 | Saya bisa mencapai standar hasil kerja lembaga | | | | | |
| 3 | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 4 | Fasilitas/sarana yang tersedia memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 5 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| 6 | Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien | | | | | |

Lampiran 2
UJI VALIDITAS

| Pelatihan | | Correlations | | | | |
|-----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| | | p1 | p2 | p3 | p4 | Jumlah |
| p1 | Pearson Correlation | 1 | .113 | .756** | .076 | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | | .426 | .000 | .595 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| p2 | Pearson Correlation | .113 | 1 | .080 | .788** | .654** |
| | Sig. (2-tailed) | .426 | | .574 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| p3 | Pearson Correlation | .756** | .080 | 1 | -.027 | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .574 | | .850 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| p4 | Pearson Correlation | .076 | .788** | -.027 | 1 | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .595 | .000 | .850 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| jumlah | Pearson Correlation | .771** | .654** | .722** | .589** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

Motivasi

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | Jumlah |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .029 | .858** | .056 | .786** |
| | Sig. (2-tailed) | | .838 | .000 | .692 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P2 | Pearson Correlation | .029 | 1 | -.023 | .984** | .603** |
| | Sig. (2-tailed) | .838 | | .872 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P3 | Pearson Correlation | .858** | -.023 | 1 | .006 | .752** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .872 | | .967 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P4 | Pearson Correlation | .056 | .984** | .006 | 1 | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .692 | .000 | .967 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| jumlah | Pearson Correlation | .786** | .603** | .752** | .626** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

Kinerja

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | jumlah |
|----|---------------------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .076 | 1.000** | .076 | -.006 | .786** | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | | .595 | .000 | .595 | .966 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P2 | Pearson Correlation | .076 | 1 | .076 | 1.000** | .935** | -.078 | .617** |
| | Sig. (2-tailed) | .595 | | .595 | .000 | .000 | .582 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P3 | Pearson Correlation | 1.000** | .076 | 1 | .076 | -.006 | .786** | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .595 | | .595 | .966 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P4 | Pearson Correlation | .076 | 1.000** | .076 | 1 | .935** | -.078 | .617** |
| | Sig. (2-tailed) | .595 | .000 | .595 | | .000 | .582 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

| | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P5 | Pearson Correlation | -.006 | .935** | -.006 | .935** | 1 | -.023 | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | .966 | .000 | .966 | .000 | | .872 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| P6 | Pearson Correlation | .786** | -.078 | .786** | -.078 | -.023 | 1 | .673** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .582 | .000 | .582 | .872 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| jumlah | Pearson Correlation | .805** | .617** | .805** | .617** | .571** | .673** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

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

Lampiran 3

UJI RABILITAS

Pelatihan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .627 | .629 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| p1 | 11.0577 | 3.585 | .486 | .582 | .495 |
| p2 | 11.1538 | 4.525 | .384 | .632 | .574 |
| p3 | 10.8846 | 3.986 | .434 | .588 | .537 |
| p4 | 11.3269 | 4.969 | .337 | .636 | .605 |

Motivasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .645 | .651 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 10.94 | 3.310 | .509 | .739 | .512 |
| P2 | 11.23 | 4.691 | .358 | .969 | .620 |
| P3 | 10.87 | 3.609 | .475 | .739 | .539 |
| P4 | 11.21 | 4.562 | .378 | .969 | .608 |

Kinerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .299 | .334 | 6 |

Inter-Item Correlation Matrix

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| p1 | 1.000 | -.027 | .023 | .128 | .118 | .222 |
| p2 | -.027 | 1.000 | .178 | .072 | .413 | .107 |
| p3 | .023 | .178 | 1.000 | -.046 | -.013 | -.112 |
| p4 | .128 | .072 | -.046 | 1.000 | -.054 | .058 |
| p5 | .118 | .413 | -.013 | -.054 | 1.000 | .088 |
| p6 | .222 | .107 | -.112 | .058 | .088 | 1.000 |

Lampiran 4

UJI Normalitas

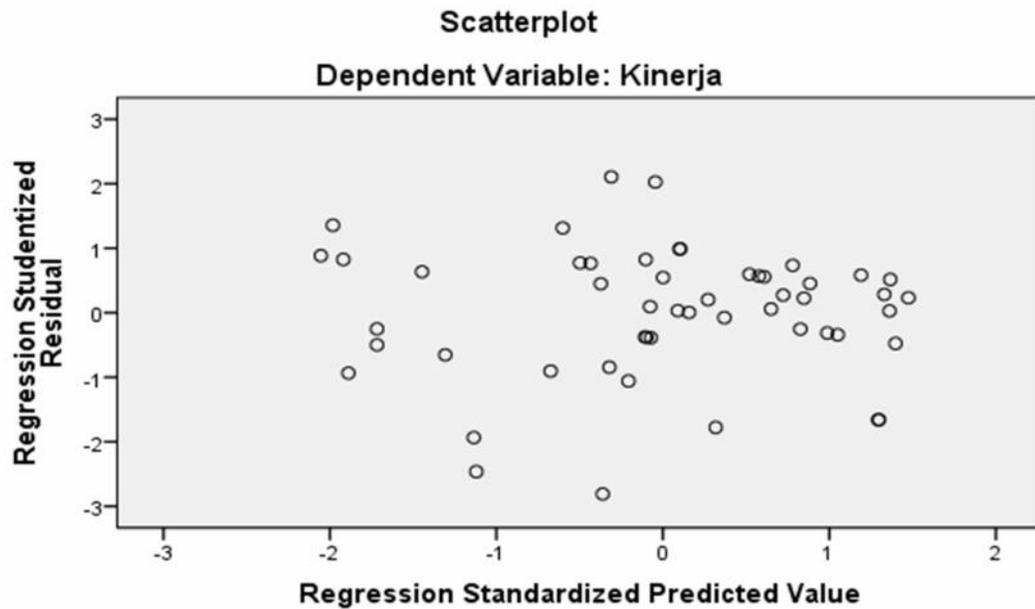
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.50497323 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 |
| | Positive | .080 |
| | Negative | -.072 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .580 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .890 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI Heteroskedastisitas



UJI Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Pelatihan | .417 | 2.400 |
| Motivasi | .417 | 2.400 |

Lampiran 5

Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.665 | 1.336 | | 11.724 | .000 |
| | pelatihan (X1) | .603 | .128 | .728 | 4.703 | .000 |
| | motivasi (X2) | .014 | .131 | .017 | .109 | .913 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 21

Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 120.796 | 2 | 60.398 | 25.621 | .000 ^b |
| | Residual | 115.512 | 49 | 2.357 | | |
| | Total | 236.308 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), motivasi (X2), pelatihan (X1)

UJI T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.665 | 1.336 | | 11.724 | .000 |
| | pelatihan (X1) | .603 | .128 | .728 | 4.703 | .000 |
| | motivasi (X2) | .014 | .131 | .017 | .109 | .913 |

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Koefisien Deerminasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .715 ^a | .511 | .491 | 1.53538 |

a. Predictors: (Constant), motivasi (X2), pelatihan (X1)

Lampiran 6

Distribusi Nilai T tabel

| Df | 0.01 | 0.05 |
|----|--------|--------|
| 30 | 1.6973 | 2.0423 |
| 31 | 1.6955 | 2.0395 |
| 32 | 1.6939 | 2.0396 |
| 33 | 1.6924 | 2.0345 |
| 34 | 1.6909 | 2.0322 |
| 35 | 1.6896 | 2.0301 |
| 36 | 1.6883 | 2.0281 |
| 37 | 1.6871 | 2.0262 |
| 38 | 1.6860 | 2.0244 |
| 39 | 1.6849 | 2.0227 |
| 40 | 1.6839 | 2.0211 |
| 41 | 1.6829 | 2.0195 |
| 42 | 1.6820 | 2.0181 |
| 43 | 1.6811 | 2.0167 |
| 44 | 1.6802 | 2.0154 |
| 45 | 1.6794 | 2.0141 |
| 46 | 1.6787 | 2.0129 |
| 47 | 1.6779 | 2.0117 |
| 48 | 1.6772 | 2.0106 |
| 49 | 1.6766 | 2.0096 |
| 50 | 1.6759 | 2.0086 |
| 51 | 1.6753 | 2.0076 |
| 52 | 1.6747 | 2.0066 |