

SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPB
SULSELRABAR MAKASSAR**

**MUH. SYAHRUL PRATAMA
105720494114**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
UPB SULSELBARBAR MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

**MUH. SYAHRUL PRATAMA
105720494114**

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

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

MOTTO HIDUP

“sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan , maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Qs. Al-Insyirah; 6-8)

“Jangan pernah percaya kepada diri seseorang sebelum kamu percaya kepada dirimu sendiri”

Penulis

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemurahan yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Karya ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang dan terima kasih kepada:

1. Keluarga besarku

Kedua orang tua saya, Ibu sukrawati dan bapak syaharuddin tercinta yang senantiasa mendoakan untuk kebaikan hidup anak-anaknya. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan dan semangat yang selama ini telah diberikan tanpa henti.

2. Almamaterku, Universitas Muhammadiyah Makassar



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 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar
Nama Mahasiswa : Muh. Syahrul Pratama
NO. Stambuk/NIM : 10572 04941 14
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Asriati, SE., M.Si
NIDN: 0031126303

Pembimbing II,

Muhammad Nur Abdi, SE., MM
NIDN: 0907018605

Diketahui

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasuiong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Muh. Syahrul Pratama, Nim : 105720494114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar,
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE., MM (.....)
2. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM (.....)
3. Nasrullah, SE., MM (.....)
4. HJ. Nurinayah, ST., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar” dengan tepat waktu. Salam dan salawat semoga tetap tercurahkan kepada Nabiullah Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya, dan orang-orang yang tetap konsisten di jalan-Nya.

Penulis mencurahkan segala kemampuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini telah menyita banyak waktu, tenaga, dan curahan pikiran serta materi dari semua pihak dalam memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan motivasi hingga selesainya skripsi ini, adapun pihak-pihak yang dimaksud yaitu kepada :

1. Orang tuaku ibu sukrawati dan bapak syaharuddin beserta keluargaku tercinta yang telah bersusah payah mengasuh, mendidik, dan mengarahkan sampai saat ini.
2. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Rasulong, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak Riko Ramadhano Budiawan, selaku Manager PT. PLN (persero) Unit Pengatur beban (UPB) Sulselrabar

6. Ibu Asriati, SE., M.Si, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
7. Bapak Muhammad Nur Abdi, SE., MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
8. Bapak Dr. Idham Khalid, SE., MM, selaku Pembimbing akademik yang selalu memberikan arahan serta petunjuk mulai proses perkuliahan sampai proses penyelesaian ini.
9. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan waktu dan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Seluruh staf pada Kantor PT. PLN (persero) UPB Sulserabar.
11. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
12. Rekan- rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 terkhusus Manajemen 7-14 yang selalu belajar bersama, membantu dan serta dorongan dalam aktivitas studi penulis.
13. Terimah kasih teruntuk teman-teman lembaga yang selama ini memberikan ruang untuk berproses bagi penulis.

Semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dengan segala kesadaran bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati, penulis mengharapkan dan menghargai kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Makassar, 1 Agustus 2018

Penulis

ABSTRAK

Muh. Syahrul pratama 2018. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar. Di bimbing oleh **Asriati** sebagai pembimbing satu dan **Muhammad Nur Abdi** sebagai pembimbing dua.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar tergolong baik, sehingga kinerja yang dihasilkan setelah memperoleh atau mendapatkan pendidikan dan pelatihan telah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 32,8 % variabel pendidikan dan pelatihan. Selain itu dari perhitungan uji T menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5 % untuk 57 responden adalah 2.004. dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) hal ini berarti pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Muh. Syahrul pratama 2018. The effect of education and training (training) on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar. Guided by **Asriati** as one mentor and **Muhammad Nur Abdi** as two mentors.

The study aims to determine the effect of education and training on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar. The sample of this study is 57 employees. The sampling technique used is saturated sampling technique. Where data collection is done using the observation method through a questionnaire. Data analysis techniques used are using descriptive analysis and statistical analysis.

The results of the study showed that the education and training of employees provided by the company PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar is considered good, so that the performance generated after obtaining or obtaining education and training can improve employee performance well. And from the results of the calculation of the coefficient of determination obtained 32.8% of the variables of education and training. In addition, from the calculation of the T test shows that the education and training variables have a t count of 5.176 while the t table at the level of 5% for 57 respondents is 2004. because $t \text{ count} > t \text{ table}$ then H_0 is rejected and accept H_a . with a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$) this means that education and training have a positive and significant influence on employee performance. This means that both education and training are good, so the employee's performance is better.

Keywords: education and training, employee performance.

DAFTAR ISI

	halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1

B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
B. Tinjauan Empiris	30
C. Kerangka Konsep	34
D. Hipotesis	36
BAB III. METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	37
C. Waktu dan Lokasi Penelitian	38
D. Defenisi Operasional Variabel	38
E. Populasi Dan Sampel	41
F. Sumber Data.....	43
G. Teknik Pengumpulan Data	43
H. Teknik Analisis	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49

B. Hasil Penelitian	76
C. Pembahasan.....	97
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 3 Kerangka Konsep	35
Gambar 4.1 PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar	49
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar	54
Gambar 4.3 Kurva Uji Regresi Linear Sederhana	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Tinjauan Empiris.....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar	77
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar	78
Tabel 4.3 Distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar	79
Tabel 4.4 Distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar	80
Tabel 4.5 Hasil analisis deskriptif variabel pendidikan dan pelatihan	82
Tabel 4.6 Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan	86
Tabel 4.7 distribusi uji validitas tiap pertanyaan kuesioner pada variabel pendidikan dan pelatihan serta variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar	91
Tabel 4.8 Distribusi hasil uji reabilitas pada variabel pendidikan dan pelatihan serta variabel kinerja karyawan PT. PLN (persero)	

UPB Sulselrabar

92

Tabel 4.9 Nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan dengan
kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

93

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Pendidikan dan Pelatihan
Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar 95

Tabel 4.11 Hasil uji T variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja
karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

96

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner penelitian
2. Jawaban responden hasil penelitian
3. Hasil distribusi frekuensi data
4. Uji validitas data
5. Uji reabilitas data
6. Uji hipotesis
7. Struktur organisasi PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar
8. SK Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi
9. Surat permohonan izin penelitian
10. Surat persetujuan izin penelitian
11. Biografi Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas, efektifitas dan efesiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan kualitas SDM dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan

keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan. Dalam Upaya Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu) tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan profesionalitasnya.

Kemudian pendidikan dan pelatihan merupakan upaya – upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*). Jadi untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, perusahaan harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain. Sehingga tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan dapat dilaksanakan dan tujuan akan tercapai dengan tingkat efektifitas kerja yang baik.

Perbaikan efektifitas hanya dapat dicapai melalui perbaikan keterampilan pegawai. Pengembangan sumber daya manusia akan menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi karena pada dasarnya pegawai telah mendapat

kesempatan tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri pada perkembangan ilmu dan teknologi maupun sosial. Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kebijakan apapun yang diputuskan perusahaan namun jika karyawan atau sumber daya manusianya tidak terampil maka hasilnya akan kurang memuaskan. Usaha pengembangan sumber daya manusia secara dini juga dapat menjaga keseimbangan dan penurunan prestasi kerja dan pengembangan ini perlu dilakukan untuk melihat pegawai yang berpotensi untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat program pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.

Melihat kondisi yang sekarang ini keterampilan dan pengalaman tenaga kerja yang tersedia menjadi lebih rendah dari yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya dan bersaing dengan perusahaan lain. Dalam upaya menyesuaikan kemampuan dan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka faktor pengembangan karyawan sangat dibutuhkan. Salah satu usaha untuk

mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sebagai unsur pokok perusahaan yang bersifat dinamis adalah melalui program pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu alat manajemen yang efektif dalam menciptakan karyawan yang terampil, cakap dan ahli dalam menangani dan mengelola perusahaan.

Dengan demikian pengembangan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Keadaan tersebut yang menarik bagi penulis untuk mengangkat masalah menjadi permasalahan dan menetapkan objek penelitian pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar terletak di JL. Letjen Hertasning Blok B, Panakkukang, Makassar Sulawesi Selatan. sehingga penulis menetapkan judul :

“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu “Apakah pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar.?”

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar JL. Letjen Hertasning Blok B, Panakkukang, Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

a. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pendidikan dan pelatihan.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah pengetahuan dan wawasan serta pemahaman tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini, dapat digunakan untuk bahan perbandingan dan referensi pada peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh manajemen perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia untuk memahami

dan mengetahui langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan PT. PLN
(Persero) UPB Sulselrabar Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal

Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan-kegiatan sumber

daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Untuk dapat memberikan pengertian yang jelas mengenai sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip definisi sumber daya manusia dari pakar manajemen yang merupakan batasan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

Menurut Noe dikutip oleh Kasmir (2017:06) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Dessler dikutip oleh Kasmir (2017:07) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi.

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).

Menurut Jackson dan Schuler dikutip oleh Fajar dan Heru (2015:02) Manajemen sumber daya manusia adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor

potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi serta visi organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah diatas diuraikan definisi dari manajemen sumber daya manusia, maka berikut ini penulis akan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Kasmir (2017:10) penjelasan ringkas dari definisi fungsi- fungsi dan diuraikan dibawah ini yaitu:

a. Fungsi Manajerial yang terdiri dari :

1) Perkiraan (*forecasting*)

Perencanaan adalah kegiatan untuk memperkirakan segala Sesuatu yang akan terjadi sebelum melakukan perencanaan. Perkiraan kondisi yang akan terjadi di masa yang akan datang berdasarkan berbagai pertimbangan.

2) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses untuk penyusun suatu kegiatan dalam periode tertentu, termasuk target yang akan capai.

3) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, intregasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

4) Pelaksanaan (*actuating*)

Pelaksanaan adalah melaksanakan rencana yang telah disusun dengan melakukan :

a) *Staffing*

Merupakan proses untuk menempatkan orang-orang pada tugas atau tempat yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b) *Directing*

Merupakan kegiatan mengarahkan tenaga kerja yang telah ditempatkan untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam kegiatan ini diberikan tugas atau hal-hal apa saja yang akan dikerjakan, cara mengerjakan, tempat dikerjakan, waktu yang dibutuhkan dan hasil atau target yang harus dicapai.

5) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan untuk mengawasi kegiatan yang sudah direncanakan agar berjalan pada jalur yang telah disusun.

b. Fungsi Operasional yang terdiri dari :

1) Analisis jabatan (*job analysis*)

Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan.

2) Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*)

Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang harus disediakan, baik sekarang maupun masa yang akan datang.

3) Penarikan pegawai (*recruitment*)

Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia dari dalam maupun dari luar perusahaan yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

4) Seleksi (*selection*)

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

5) Pelatihan dan Pengembangan (*training and Development*)

Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya. Dan khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan.

6) Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh dari hasil kerja karyawan yang

bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan bagian pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Prinsip Kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai dengan prestasi kerjanya, layak maksudnya memenuhi kebutuhan primernya atau berpedoman pada batas upah dan minimum pemerintah.

8) Jenjang karier (*career path*)

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas.

9) Keselamatan dan kesehatan (*safety and health*)

Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan tentunya juga keselamatan harta (aset) perusahaan.

10) Hubungan industrial (*industrial relation*)

Hubungan industrial berawal dari adanya hubungan kerja yang lebih bersifat individual antara pihak pekerja dengan pihak

perusahaan. Pengaturan hak dan kewajiban pekerja diatur melalui perjanjian kerja yang bersifat perorangan. Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen dipihak lain.

11) Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat dikarenakan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiunan dan lainnya.

Maksud dari semua kegiatan yang telah dijelaskan diatas, yakni manajerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran-sasaran dasar. Sehingga arah, misi dan tujuan Perusahaan atau organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh para pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pendidikan dan pelatihan

a. Pengertian pendidikan dan Pelatihan

Baswan (2014:07) pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang ditransfer dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

Menurut Horn yang dikutip oleh Baswan (2014:07) pendidikan adalah proses abadi dari penyesuaian lebih tinggi bagi makhluk yang telah berkembang secara fisika dan mental yang bebas dan sadar kepada Tuhan seperti termanifestasi dalam alam sekitar, intelektual, emosional dan kemauan diri manusia.

Menurut Prabu dikutip oleh baswan (2014:13) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non-manajerialnya mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Soebagio dikutip oleh Amalia (2009:13) Pendidikan dan pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya).

Amalia (2009:13) Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan usaha didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran/latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang sangat penting karena kegiatan ini merupakan salah satu yang utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam peningkatan pelaksanaan pekerja.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan motivasi bagi tenaga kerja yang memiliki kemampuan rendah untuk meningkatkan kemampuannya,

sedangkan bagi tenaga kerja yang sudah memiliki kemampuan rata-rata dan diatas rata-rata pendidikan dan pelatihan dapat memperluas wawasan karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan besar memiliki institusi pendidikan dan pelatihan. Hal ini karena perusahaan tersebut menyadari bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bukan hanya karena adanya kelemahan dalam kemampuan yang berasal dari hasil rekrutmen tetapi juga karena adanya dinamika organisasi sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan peningkatan dan pengembangan usaha perusahaan itu sendiri.

Dari definisi para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan saling berkaitan satu sama lainnya, dan berfokus kepada peningkatan atau perbaikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaannya.

b. Tujuan Program Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan merupakan pedoman dan prosedur bagi kita dalam upaya mencapai apa yang diharapkan, perubahan yang akan terjadi dari peserta diklat seperti yang dikehendaki oleh organisasi atau orang tersebut.

Adapun tujuan dari program pendidikan dan pelatihan yang ingin dicapai menurut Anwar dikutip oleh Amalia (2009:13) :

- 1) Meningkatkan kualitas kerja.
- 2) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

- 3) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 4) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 5) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan.
- 9) Meningkatkan Perkembangan Pegawai.

c. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara kongkret perubahan perilaku ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Proses atau Langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan sebagai berikut :

1) Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin dan *conceptual skill*. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada Kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

2) Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

3) Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

4) Peserta

Mempersiapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti diklat. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya.

5) Pelatih

Menunjuk pelatih yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran diklat tercapai. Dengan adanya pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik.

6) Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar mengajar artinya pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada para peserta diklat. Proses belajar mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran diklat tercapai atau tidak.

4. Metode Pendidikan dan pelatihan

Terdapat dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan Menurut Nasution dikutip oleh Amalia (2009:13) yaitu:

a. Metode *On The Job Training* (Pelatihan dalam Pekerjaan)

On The Job Training adalah pendidikan untuk calon pegawai atau pegawai yang belum berpengalaman dengan menggunakan bahan, alat dan cara yang dipakai ditempat kerja dibawah pengawasan pegawai yang berpengalaman dan terlatih.

Ada empat macam metode pelatihan *on the job training* :

1) Latihan Instruksi Jabatan(*Job Instruktion Training*)

Latihan instruksi Jabatan adalah pelatihan dimana seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

2) *Coaching*

Coaching adalah pelatihan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

3) Rotasi Jabatan (*Job Rotation*)

Rotasi jabatan adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi

untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

4) *Apprenticeship*

Apprenticeship adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori di berikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.

b. *Metode Off Job Training* (Pelatihan diluar kerja)

Off the job training adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu pegawai yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin. *Off the job training* dapat dilakukan ditempat pekerjaan saja atau dapat diselenggarakan diluar negeri.

Ada beberapa metode pelatihan off the job training, yaitu:

1) *Lecture* (Kuliah)

Kuliah adalah presentasi atau ceramah yang di berikan oleh pelatih atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau diskusi, meskipun tidak intensif. Metode ini biasanya digunakan untuk memberikan pengetahuan umum kepada para peserta.

2) *Video Presentation*

Video presentation adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau

bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bilamana jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks

3) *Vestibule Training / Simulation*

Vestibule training adalah latihan yang diberikan suatu tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti ditempat kerja.

4) *Roleplaying* (Permainan Peranan)

Permainan peranan adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta di beri peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Ini dimaksudkan untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain misalnya seperti pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga para peserta dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain.

5) *Case Study* (Studi Kasus)

Studi kasus adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar. Dengan metode kasus diharapkan peserta dapat meningkatkan kecakapan dan keterampilannya dalam mengambil keputusan serta menyadari bahwa keputusannya itu mempunyai dampak internal dan eksternal terhadap perusahaan.

6) *Self-study*

Self-study adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena adanya hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung, atau biaya yang sangat tinggi bilamana para peserta harus dikumpulkan dalam satu tempat.

7) *Program Learning*

Program learning adalah bentuk lain dari *self-study*, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer.

8) *Laboratory Training*

Laboratory training adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui berbagai pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku diantara beberapa peserta.

9) *Action Learning* (Belajar Bertindak)

Belajar bertindak adalah proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, biasa dari dalam atau dari luar perusahaan.

5. Prinsip dalam pendidikan dan pelatihan

Menurut Marjhot dikutip oleh Amalia (2009:20) secara teoritis terdapat beberapa prinsip belajar yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan

yang dianggap sangat penting untuk meningkatkan efektifitas pendidikan dan pelatihan :

a. *Participation* (Partisipasi)

Partisipasi merupakan keterlibatan seorang peserta latihan dalam kegiatan pelatihan secara aktif dan secara langsung. Partisipasi merupakan aspek penting dalam pelatihan sebab partisipasi dapat meningkatkan pemahaman yang lebih baik dan sukar untuk dilupakan.

b. *Repetition* (Pengulangan)

Pengulangan adalah melakukan atau mengatakan secara berulang-ulang dalam usaha menanamkan suatu ide dalam ingatan seseorang. Suatu konsep atau cara melaksanakan pekerjaan, bilamana dilakukan secara atau didengar berulang-ulang, akan tertanam dalam ingatan seseorang.

c. *Relevance*

Relevance berarti mempunyai arti atau manfaat yang sangat penting pada seseorang, misalnya seseorang melaksanakan suatu pekerjaan melalui suatu langkah-langkah tertentu dan ini mempunyai arti penting karena memudahkan dia dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. *Transference*

Transference berarti adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh pegawai. *Transference* akan memotivasi seseorang sebab pelatihan akan dirasakan bermanfaat oleh peserta karena dapat mempermudah peserta dalam melakukan tugas.

e. *Feedback* (Umpan Balik)

Umpan balik merupakan pemberian informasi atas perkembangan kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pelatihan, mana yang perlu diperbaiki dan mana yang perlu dipertahankan.

6. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengetahuan

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga karyawan merasa ada perubahan terhadap pengetahuan dan wawasan dalam cara berfikir.

b. Pengembangan

Pada saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan karyawan di beri kesempatan untuk mempraktekkan apa yang dicontohkan oleh instruktur sehingga karyawan dapat mengembangkan diri guna kepentingan perusahaan.

c. Periode/ waktu diklat

Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sangat cukup sehingga para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat bertanya perihal materi yang sedang dibahas.

d. Hubungan terhadap pekerjaan

Materi yang disampaikan oleh instruktur saat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga karyawan

setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.

e. Berpartisipasi aktif

Selama berlangsungnya program pendidikan dan pelatihan para karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung tentang hal-hal yang sedang dibahas atau dipelajari.

f. *Selection of trainer*

Sebelum melaksanakan pendidikan dan pelatihan maka perusahaan harus menyeleksi terlebih dahulu calon pelatih karyawan yang tepat sehingga dapat memaksimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

g. Metode pelatihan

Perusahaan harus memikirkan dengan baik bagaimana cara pemberian metode yang baik kepada peserta pendidikan dan pelatihan, agar pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dapat sesuai dengan sasaran/tujuan.

h. *Relevance*

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada peserta didik/karyawan harus memiliki keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas yang ada.

i. *Transference*

Penyampaian materi yang diberikan dalam proses pendidikan dan pelatihan dapat membuat peserta memiliki kesempatan yang besar untuk menguasai pekerjaan selain dibidangnya.

7. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya oleh karena itu perlu diupayakan meningkatkan kinerja. Namun hal tersebut tidaklah mudah karena ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja seseorang baik faktor internal maupun eksternal.

Amir (2015:05) kinerja adalah yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Prawirosentono dikutip oleh Sutrisno (2015:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Colquitt dikutip oleh Kasmir (2017:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2017:189) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan.

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam pencapaian tujuannya.

d. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja baik berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerjanya.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana dia bekerja.

l. Komitmen.

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Colquitt dikutip oleh Kasmir (2017:183) Kinerja juga ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

- a. Kinerja tugas (*task performance*).
- b. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif.
- c. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

9. Indikator Kinerja Karyawan

a. Kuantitas

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat Meningkatkan produktivitas kerja.

b. Kualitas

Kualitas pekerjaan sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan maka dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perusahaan harus menerapkan cara peningkatan kualitas pekerjaan.

c. Kemampuan

Kemampuan karyawan adalah salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan maka dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perusahaan harus menerapkan cara peningkatan kemampuan pekerjaan.

d. Ketepatan waktu

Dalam perusahaan ketepatan waktu sangat diperlukan agar karyawan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Disiplin kerja

Perusahaan harus memikirkan penerapan kedisiplinan kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan

f. Tanggung jawab

Para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan semakin meningkat.

g. Moral

Perusahaan harus juga memikirkan tentang moral karyawan sehingga, karyawan dapat bertanggung jawab secara penuh terhadap perusahaan.

10. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan. Danang Sunyoto (2014:150), mengemukakan bahwa: "Pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai aktivitas pelatihan, pendidikan dan pengembangan sebagai upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja".

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.2 Tinjauan Empiris

PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Verra Nitta Turere (2013)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan adalah benar dan dapat diterima. Jadi dianjurkan kepada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, demi meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha mencapai tujuan instansi
Ohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas dan Jantje Uhing (2016)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu: pertama, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT . PLN (Persero) Area Manado; dan kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Di antara kedua variabel tersebut, pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar. Saran yaitu:

		<p>pertama, mengingat pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado, pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan intensitas pelatihan karyawannya agar bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih signifikan. Kedua, hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia; serta ketiga, dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada variabel-variabel tertentu. Selain itu, faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya</p>
<p>Dhany Satrio Gutomo (2017)</p>	<p>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda</p>	<p>Metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis Menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien regresi $y = 1,235 + 0,691 x$. Menunjukkan nilai konstanta (a) adalah 1,235 dan nilai koefisien arah regresi (b) adalah 0,691, nilai r (koefisien korelasi) yang diperoleh sebesar 0,453 atau 45,3% dan nilai r square (koefisien determinasi) sebesar 0,320 atau 32%.hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan daerah samarinda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan daerah samarinda.</p>

<p>Muhammad Amalgama, Dewi Winarni Susyanti Dan Narulita Syarweni (2016)</p>	<p>Pengaruh Diklat Penunjang Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Wara Dan Tangerang.</p>	<p>Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi produk momen, uji t, regresi sederhana dengan perhitungan menggunakan program komputer IBM SPSS Statistic 21. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapatkan yakni 0,178 berarti terjadi hubungan yang sedang dengan hubungan yang positif karena nilai R positif. Hasil indeks determinasi, persentase pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang terhadap kinerja pegawai sebesar 3,18% yang menunjukkan adanya hubungan</p>
<p>Fitri Keumala Hayati Noor, Nasir Aziz Dan Mukhlis Yunus (2012)</p>	<p>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh</p>	<p>Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama, yaitu bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 atau 61,5%. Artinya tingkat keeratan hubungan antara variable independen (pendidikan dan pelatihan) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah 61,5% (derajat hubungan yang cukup kuat). Nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,378 atau 37,8%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pendidikan pegawai (X1) dan pelatihan pegawai (X2) sebesar 37,8%, selebihnya 62,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dirumuskan dalam model kajian ini. Hasil penelitian ini juga berhasil mendukung hipotesis kedua yaitu bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh.</p>

<p>Jubair Kafau, Johnny Hanny Posumah dan Rully Mambo (2016)</p>	<p>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado.</p>	<p>Metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado pada umumnya tinggi. Variable pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan mapanget kota Manado, artinya meningkatnya kinerja kerja sebesar 90,44% di pengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat), sedangkan sisanya sebesar 9,52% ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
<p>Andi Kamrida (2016).</p>	<p>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.</p>	<p>Metode Analisis Korelasi Product Moment, Analisis Regresi Linear Sederhana. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan tingkat pengaruh sedang.</p>
<p>Moch. Noor Setyo Wardono (2012)</p>	<p>Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri.</p>	<p>Metode analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi ganda (Multiple R= 0,609), koefisien determinasi (R² = 0,370) dengan F hitung = 7,940 dan Sign F (p) = 0,002; (2) Dari temuan ini dapat diketahui bahwa kontribusi teori yang ada sangat kecil pada model yang</p>

		<p>diuji. Rendahnya kontribusi teori ini ditunjukkan dengan R square = 37,0% dari pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel intervening (factor lain) yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63,0%; dan (3) Pendidikan pelatihan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti hipotesa yang diajukan dapat diterima atau telah terbukti. Hasil empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,524$) dibandingkan dengan motivasi ($\beta = 0,366$).</p>
--	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berperan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

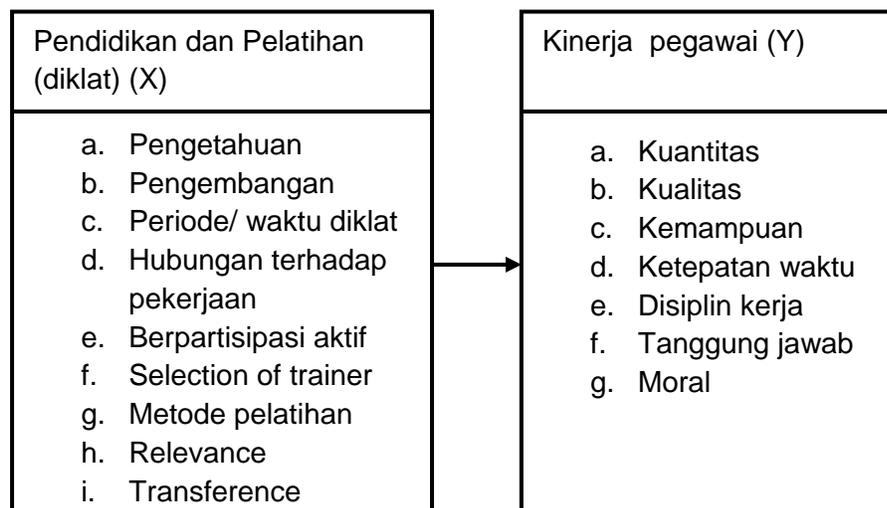
C. Kerangka Konsep

Menguraikan sumber daya manusia, tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber

daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat) agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

pendidikan dan pelatihan merupakan upaya – upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*). Jadi untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, perusahaan harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain. Sehingga tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat dilaksanakan sehingga akan tercapai tujuan dengan tingkat efektifitas kerja yang baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggambarkan kerangka konsep sebagai berikut



Gambar 2.3 kerangka konsep

D. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum dari fakta-fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (sinambela 2014:55).

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kerangka pikir diatas maka hipotesis penelitian adalah diduga bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. PLN (persero) UPB SulSelrabar Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut sugiyono yang dikutip oleh Kafau, et al., (2016:04) Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan hubungan kuantitatif.

B. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar.

2. Objek penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan kinerja pegawai

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2018.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar.

D. Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya (sinambela, 2014 : 46).

Definisi Operasional variabel adalah merubah konsep-konsep yang berupa kerangka menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala- gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

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

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

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) Adalah persepsi karyawan setelah mereka mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

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

Variabel kinerja (Y), Adalah persepsi karyawan tentang kinerja mereka setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan serta apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau organisasi yang antara lain termasuk : (Kuantitas Output, jangka waktu output, kehadiran).

Tabel 3.1 definisi operasional variabel penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X)	<p>a. Pengetahuan</p> <p>b. Pengembangan</p> <p>c. Periode/ waktu diklat</p>	<p>Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga karyawan merasa ada perubahan terhadap pengetahuan dan wawasan dalam cara berfikir.</p> <p>Pada saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan karyawan diberi kesempatan untuk mempraktekkan apa yang dicontohkan oleh instruktur sehingga karyawan dapat mengembangkan diri guna kepentingan perusahaan.</p> <p>Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sangat cukup sehingga para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat bertanya</p>

	<p>d. Hubungan terhadap pekerjaan</p> <p>e. Berpartisipasi aktif</p> <p>f. Selection of trainer</p> <p>g. Metode pelatihan</p> <p>h. Relevance</p> <p>i. transference</p>	<p>perihal materi yang sedang dibahas.</p> <p>Materi yang disampaikan oleh instruktur saat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga karyawan setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.</p> <p>Selama berlangsungnya program pendidikan dan pelatihan para karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung tentang hal-hal yang sedang dibahas atau dipelajari.</p> <p>Sebelum melaksanakan pendidikan dan pelatihan maka perusahaan harus menyeleksi terlebih dahulu calon pelatih karyawan yang tepat sehingga dapat memaksimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan.</p> <p>Perusahaan harus memikirkan dengan baik bagaimana cara pemberian metode yang baik kepada peserta pendidikan dan pelatihan, agar diklat yang dilakukan dapat sesuai dengan sasaran/tujuan.</p> <p>Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada peserta didik/karyawan harus memiliki keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas.</p> <p>Penyampaian materi yang diberikan membuat peserta memiliki kesempatan yang besar untuk menguasai pekerjaan selain dibidangnya</p>
--	---	--

kinerja karyawan (Y)	a. kuantitas	Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
	b. Kualitas	Kualitas pekerjaan sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan maka dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perusahaan harus menerapkan cara peningkatan kualitas pekerjaan.
	c. Kemampuan	Kemampuan karyawan adalah salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan.
	d. Ketepatan waktu	Dalam perusahaan ketepatan waktu sangat diperlukan agar karyawan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
	e. Disiplin kerja	Perusahaan harus memikirkan penerapan kedisiplinan kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.
	f. Tanggung jawab	Para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan semakin meningkat.
	g. Moral	Perusahaan harus juga memikirkan tentang moral karyawan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab secara penuh terhadap perusahaan

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya (sinambela, 2014:94).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara di PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar, jumlah karyawan keseluruhan adalah 57 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sinambela, 2014:95).

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil, Arikunto (sinambela, 2014:98) mengemukakan, “Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah besar dapat diambil 10 % - 15 % atau 20 % -25 % atau lebih”.

Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasi yang terdapat pada pegawai PT. PLN (persero) unit pengatur beban Sulselrabar Makassar sebanyak 57 orang. Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota digunakan sebagai sampel..

F. Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang dihimpun dan dioleh penulis dari responden. Data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar Makassar.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data jadi yang disediakan oleh PT PLN (Persero) UPB Sulselrabar Makassar yang berupa sejarah singkat, struktur organisasi dan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab yang dilakukan oleh pihak pewawancara dengan pihak diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan terkait dengan permasalahan yang diajukan oleh pihak peneliti (Bungin, 2013:117).

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

2. Angket / Kuesioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Data

yang diminta dari responden adalah hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai.

Isi angket/kuisisioner yaitu sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada kuesioner bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang diberikan. Dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

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

Dari Informasi yang terkumpul kemudian disusun dan dilakukan evaluasi untuk membuat sesuatu kesimpulan dari hasil tanggapan atau respon yang diberikan oleh karyawan tersebut

3. Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan dan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat mendapatkan validitas yang tinggi dan instrument penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji validitas menggunakan koefisien kolerasi *corrected item-total correlation* yang diperoleh melalui analisis data

dengan menggunakan SPSS 20. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien r hitung kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5 % berarti pertanyaan tersebut tidak valid dan sebaliknya, apabila koefisien r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan 5 % berarti pernyataan tersebut valid.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan kemantapan/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* > 0,60.

H. Teknik Analisis

1. Metode Analisa Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis data dengan berdasarkan pada angka-angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistik deskriptif.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengukur keeratan atau besar kecilnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja karyawan .

Rumus :

$$Y = a + bX$$

$$a = Y - bX$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3. Pengujian hipotesis

a. Hipotesis uji t

- $H_0: \beta = 0$, Berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_a: \beta \neq 0$, Berarti pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah bagian dari keragaman total variabel tak bebas Y yaitu kinerja (variabel yang dipengaruhi atau dependent) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh variabel bebas X yakni

pendidikan dan pelatihan kerja (variabel yang mempengaruhi atau independent)

c. Kriteria Uji $-t$

1) Jika koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Jika Koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Tolak H_0 jika, $t > t_{\alpha; n-2}$

4) Terima H_0 jika, $t < t_{\alpha; n-2}$

d. Dengan menggunakan prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Dimana setelah daftar kuesioner terisi dan terkumpul, maka data mentah tersebut diolah melalui empat tahap yaitu: *editing*, *coding*, *tabulating*, dan *analyzing*. Pada tahap *editing*, data mentah diedit terlebih dahulu guna melengkapi kelengkapan, konsistensi, dan standarisasi satuan angka yang terdapat dalam daftar kuesioner. Kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. *Coding* merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan tabulasi analisa. *Tabulating* adalah memasukan data kedalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai

kategori. Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan untuk memudahkan analisis data. *Analizing* merupakan pengelompokan, membuat uraian, memanipulasi, serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap suatu yang diteliti, mencari arti yang lebih luas dan menghubungkannya dengan pengetahuan yang sudah ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama dan Sejarah Singkat PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar



Gambar 4.1 PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

PT. PLN (Persero) Unit Pengaturan Beban (UPB) Sulselrabar terletak di JL. Letjen Hertasning 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 berdasarkan SK.DIR.PLN No.763.K & 729.K/DIR/2013 perubahan organisasi AP2B menjadi Unit Pengatur Beban (UPB) dan Unit Pelayanan Transmisi (UPT).

Pada tahun 2018 telah terjadi perubahan organisasi Unit Pengaturan Beban (UPB) menjadi Pembangkit dan Penyaluran Sulawesi Unit Pengaturan Beban SulSelrabar berdasarkan SK.DIR.PLN.No.0086.P/DIR/2017.

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

pengembangan SDM di lingkungan UPB Sistem Sulawesi Selatan.

b. 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:

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

2. Visi dan Misi PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

a. Visi Perusahaan

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

Penjabaran :

1) Diakui

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

2) Kelas Dunia

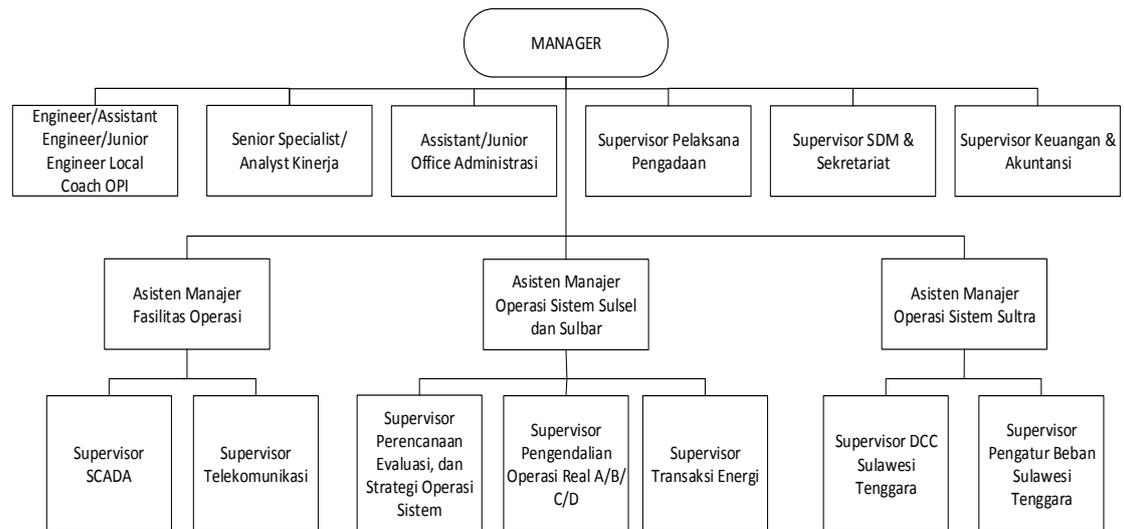
a) Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi pihak – pihak yang berkepentingan.

- b) Memberikan layanan yang mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan.
 - c) Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional.
 - d) Bekerja dengan pola pikir prima (*Mindset of Excellence*)
 - e) Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.
- 3) Bertumbuh Kembang
- a) Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
 - b) Secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik
- 4) Unggul
- a) Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolak ukur mutakhir dan terbaik
 - b) Memosisikan diri sebagai perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
 - c) Mengelola usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal
 - d) Meninggalkan kualitas proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan.
- 5) Terpercaya
- a) Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi
 - b) Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten
 - c) Menjadi perusahaan pilihan
- 6) Potensi Insani

- a) 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.
 - b) Potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substantial, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan jenjang kerja sama.
- b. Misi Perusahaan
- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
 - 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
 - 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- c. Motto Perusahaan
- "Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*)".

3. Struktur Organisasi dan *Job Description*.

- a. **Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar.**



Gambar 4.2 struktur organisasi PT. PLN (persero) UPB

Sulselrabar

b. Job Description

1) Manajer

- a) Menyusun RKAP berbasis risiko dan kinerja excellent (OPI) terkait dengan kegiatan Unit Pelaksana.
- b) Merencanakan kegiatan bidang Operasi Sistem Unit Pengatur Beban (UPB) untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- c) 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.

- d) Memonitor pelaksanaan pengendalian operasi sistem sesuai dengan rencana operasi yang telah dibuat untuk mendapatkan kondisi sistem yang handal, berkualitas dan ekonomis.
- e) 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.
- f) Melaporkan setiap bulan hasil pengelolaan transaksi tenaga listrik yang sudah ditandatangani bersama Distribusi ke Bidang Operasi Sistem P3BJB sebagai acuan transaksi.
- g) Mensahkan hasil resume rapat, rapat transaksi tenaga listrik UPB untuk dikirimkan ke seluruh peserta rapat sehingga dapat dilakukan tindak lanjut dari hasil kesepakatan tersebut.
- h) Mengelola dan memastikan *Implementasi defence scheme* antara lain UFR, OLS, UVR, OVR, dan OGS.
- i) Mengelola sistem database operasi sistem di area kerja UPB.
- j) 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.
- k) Memastikan kesiapan fasilitas operasi meliputi yaitu *SCADATEL, genset, UPS, AC/DC Supply Telekom, DFR* untuk menjaga kesiapan pengendalian *operasi system*.

- l) Memastikan operasi instalasi penyaluran baru agar dapat beroperasi sesuai *grid code* dan ketentuan lainnya yang berlaku.
- m) Mengevaluasi rekaman DFR untuk analisa gangguan.
- n) Mengevaluasi dan menyetujui laporan gangguan sistem tenaga listrik untuk didistribusikan ke unit instansi terkait.
- o) Mengevaluasi dan menentukan rencana perubahan konfigurasi, kondisi beban serta instalasi baru untuk mendapatkan informasi termutakhir tentang kondisi sistem.
- p) Merencanakan dan mengendalikan operasi sistem tegangan tinggi di daerah kerjanya serta membuat analisa dan evaluasi terhadap realisasi operasi system
- q) Mensahkan *Standing Operation Procedure* (SOP) operasi sistem untuk mencapai kondisi sistem yang andal, berkualitas dan efisien
- r) Melakukan koordinasi dengan Area Pelaksanaan Pemeliharaan dalam rangka pengendalian dan pengoperasian sistem penyaluran
- s) Melakukan koordinasi dengan Distribusi dalam rangka pengendalian dan penyaluran energi sistem distribusi
- t) Mengkoordinir proses niaga *TSA*, *PSA*, dan *MVA Available* sesuai yang telah ditetapkan P3Bjawa Bali
- u) Memastikan kesiapan fasilitas operasi (*Master Station*) dan sarana pendukung lainnya (*genset*, *UPS*, *AC/DC Supply*, *PABX*, *Master DFR*)

- v) Melaksanakan kebijakan pada fungsi Administrasi dan Kepegawaian
 - w) Mengelola anggaran dan keuangan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mendukung kinerja Area Pengatur Beban
- 2) *Engineer/Assistant/Junior Engineer Local coach OPI*
- a) Menyusun rencana kerja dan menetapkan ruang lingkup *Workstream Technical System*
 - b) Mengkoordinir pelaksanaan audit *readiness* (kesiapan) unit untuk melaksanakan program OPI pada *Workstream Technical System*
 - c) Mengkoordinir proses *diagnostic* pengelolaan Distribusi pada *Workstream Technical System* untuk mendapatkan *gap* atau peluang perbaikan.
 - d) Mengkoordinir proses identifikasi/menggali peluang-peluang perbaikan (*design*) pada *Workstream Technical System*.
 - e) Mengkoordinir dan memfasilitasi usulan-usulan serta memprioritaskan inisiatif perbaikan kinerja operasional (*deliver*) pada *Workstream Technical System*.
 - f) Menggagas dan mengevaluasi semua inisiatif perbaikan pada *Workstream Technical System* yang diimplementasikan.
 - g) Merancang pelatihan modul-modul OPI pada *Workstream Technical System* untuk *Local Coach dan Frontliner*.
 - h) Mengarahkan implementasi program OPI pada *Workstream Technical System* dan memastikan program OPI berkesinambungan.

- i) Mengkoordinir penyusunan laporan secara berkala sesuai bidang tugasnya sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas (*steering committee*).
 - j) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan langsung sesuai lingkup tugas, tanggung jawab dan Kompetensinya.
- 3) *Senior Specialist II / Analist Kinerja*
- a) Mengevaluasi data perusahaan yang berhubungan dengan target kinerja.
 - b) Mengkoordinasikan pencapaian target kinerja (triwulan, semester, tahunan) Unit Induk, Unit Pelaksana dan Sub Unit Pelaksana
 - c) Merancang langkah-langkah strategis untuk mencapai target kinerja
 - d) Mengkoordinasikan dengan manajemen untuk meningkatkan hasil kinerja
 - e) Mengevaluasi tups I kegiatan *cascading Key - Performance Indikator* (KPO Unit Pelaksana)
- 4) *Assistant Officer/Junior Officer Administrasi*
- a) Mendokumentasi kegiatan administrasi kepegawaian.
 - b) Memelihara dan memperbaharui data SIPEG/ERP dan di *dossier* pegawai.
 - c) Melayani dan mengendalikan biaya pemeliharaan kesehatan.

- d) Membuat daftar penghasilan (P1/P2). pajak penghasilan (PPH 21), manfaat pensiun, daftar cuti I besar I winduan, premi piket, P3-1, Bonus,THR.
 - e) Merekap dan menyusun laporan absensi pegawai dan cuti pegawai.
 - f) Melayani dan mengevaluasi pelaksanaan diklat.
 - g) Memantau pelaksanaan SIMKPNAS, SIMDIKLAT, EES Online, SI-UJO, Uji Sertifikasi Kompetensi.
 - h) Menyusun laporan terkait bidang administrasi SDM.
 - i) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai Lingkup tugas dan tanggungjawabnya.
- 5) *Supervisor* Pelaksana Pengadaan
- a) Membuat & verifikasi dokumen HPS jumlah dan evaluasi RAB dan HPE.
 - b) Melakukan penjelasan lelang.
 - c) Membuat & memvalidasi evaluasi penawaran harga.
 - d) Melakukan negosiasi pengadaan.
 - e) Melaksanakan *contract discussion agreement* (CDA).
 - f) Membuat & verifikasi *draft* dokumen penandatanganan kontrak.
- 6) *Supervisor* SDM dan Sekretariat
- a) 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.

- b) Mengusulkan dan memonitor pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
- c) Memonitor pengendalian database dan dosir pegawai agar selalu akurat dan mutakhir.
- d) Memonitoring pelaksanaan kesejahteraan pegawai dan pensiunan (*remunerasi*, restitusi kesehatan dan administrasi SDM) untuk meningkatkan pelayanan terhadap pegawai dan pensiunan.
- e) Mengelola SPPD sesuai batas kewenangannya.
- f) Mengkoordinir kegiatan kesekretariatan dan dokumentasi untuk kelancaran tugas.
- g) Mengkoordinir keamanan dan ketertiban lingkungan dan asset.
- h) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan CSR (*Corporate Social Responsibility*).
- i) Memonitor pemungutan, penyetoran dan pelaporan pajak-pajak untuk tertib administrasi.
- j) Mengendalikan dan mengawasi kebutuhan tunai anggaran operasi dan investasi sesuai dengan RKAP serta kebutuhan diluar RKAP untuk pelaksanaan pekerjaan.
- k) Monitoring keamanan uang, surat-surat / dokumen berharga.
- l) Memonitor dan mengevaluasi biaya-biaya yang timbul akibat pekerjaan pemeliharaan.

- m) Monitoring aktiva tetap, ATIB, material persediaan dan *extracomptable*
 - n) Mengkoordinir dan mengusulkan rencana kebutuhan sarana dan fasilitas kerja serta pemeliharannya untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas.
- 7) Supervisor Keuangan & Akuntansi
- a) Mengelola dan mengendalikan penyusunan RKAP, SKI, SKKO dan realisasi anggaran
 - b) Mengevaluasi data biaya dan pendapatan untuk memudahkan penyusunan anggaran serta menganalisis realisasi anggaran
 - c) Melakukan verifikasi tagihan, bukti-bukti pembayaran, surat-surat berharga serta menyetujui tagihan tersebut bila sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - d) Memonitor penyusunan laporan keuangan berkala (triwulanan, semester, tahunan) untuk diinformasikan pada pihak manajemen dan Kantor induk
 - e) Menjamin tersedianya likuiditas untuk operasional Perusahaan
 - f) Memonitor pelaksanaan pembayaran kepada pihak Internal dan eksternal
- 8) Asisten Manajer Fasilitas Operasi
- a) Tercapainya pengawasan dan evaluasi fungsi transaksi 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*.

- b) Memantau, mengkoordinasikan pemeliharaan *hardware* dan *software Master Station*, RTIJ, catu Daya, *UPS*, *Genset*, *PABX* dan *Master DFR*, dan peralatan Teknologi informasi di Unit Pelaksana.
- c) Merencanakan, mengkoordinasikan pengembangan komunikasi data dan suara.
- d) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi komisioning *hardware* dan *software* sistem SCADA
- e) Menganalisis hasil pemeliharaan perbaikan *hardware* dan *software* sistem SCADA.
- f) Mengkoordinir pengelolaan database SCADA -untuk mendukung pengendalian operasi sistem.
- g) Membuat rencana kegiatan fungsi Data Base - SCADA untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- h) Memastikan kesiapan pemantauan *Disturbance Fault Recorder (DFR)* di ruang *dispatcher* untuk membuat analisa gangguan.
- i) Memastikan kesiapan UPS dan Genset untuk *-back up* pasokan ke *master station* dan peralatan pendukung pengendalian operasi.
- j) Mengkoordinir dan memverifikasi data transaksi dari masing-masing Unit Pelaksana dan PLN Distribusi.

k) Mengkoordinir pembuatan dan pengiriman rekapitulasi Berita Acara Transaksi Energi Listrik(PSA &TSA).

9) Supervisor SCADA

a) Mensupervisi rencana kerja, Anggaran Operasi (Rutin, Preventif dan Korektif) dan Anggaran Investasi sarana SCADA, IT agar diperoleh kualitas Sistem SCADA yang handal.

b) Mensupervisi dokumentasi prosedur perbaikan sistem SCADA(Master Station, HMI dan RTU) untuk dipergunakan sebagai pedoman dalam melakukan pemeliharaan SCADA.

c) 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.

d) Mensupervisi pengarsipan dokumen dokumen yang berhubungan dengan sistem SCADA, IT untuk mempermudah dalam pemeliharaan sistem SCADA.

e) Mensupervisi inventarisasi peralatan pemeliharaan, SCADA dan IT untuk mempermudah dalam pemeliharaan sistem SCADA

f) 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.

- g) Mensupervisi *backup* database master station secara berkala agar diperoleh kondisi sistem SCADA yang akurat mutakhir dan dapat dipertanggungjawabkan.
- h) 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.
- i) Mensupervisi analisa data gangguan peralatan SCADA dan IT untuk data inputan pemeliharaan SCADA.
- j) Mensupervisi prosedur K2 dalam setiap aktifitas kerja untuk meningkatkan keamanan petugas dan sistem SCADA dan IT.
- k) Melaksanakan sistem manajemen (SMP, SMK3, ISO, OPI).

10) Supervisor Telekomunikasi

- a) Membuat dan mengusulkan rencana kerja seksi Telekomunikasi berdasarkan Program Kerja AP2B sebagai pedoman kerja
- b) Merencanakan dan mengendalikan pelaksanaan pemeliharaan rutin dan non rutin peralatan Telekomunikasi yang meliputi PLC, Radio, FO dan *Wireless* untuk keandalan peralatan

- c) Mengevaluasi laporan gangguan peralatan Telekomunikasi dan membuat usulan perbilkan peralatan untuk menjaga keandalan peralatan telekomunikasi
- d) Melaksanakan penerapan K2 dalam setiap aktifitas kerja untuk meningkatkan keamanan petugas dan sistem Telekomunikasi
- e) Mengevaluasi kinerja Telekomunikasi (PLC, FO, PABX dan Radio) untuk menjaga keandalan peralatan telekomunikasi
- f) Mengusulkan rencana kebutuhan material untuk pemeliharaan dan pengembangan Telekomunikasi.
- g) Melakukan verifikasi dan validasi updating data aset dan IJin ISR peralatan telekomunikasi.
- h) Melakukan supervisi pelaksanaan Pemeliharaan indoor dan *outdoor* peralatan Telekomunikasi agar pelaksanaan sesuai dengan rencana.
- i) Membuat laporan hasil pelaksanaan kegiatan Telekomunikasi secara berkala.
- j) Membina dan mengembangkan Kompetensi Individu melalui Knowledge Management dalam rangka memenuhi kebutuhan Kompetensi jabatan.

11) Asisten Manajer Operasi Sistem Sulsel dan Sulbar

- a) Mengkoordinasikan pembuatan rencana operasi sistem tahunan, bulanan, mingguan dan harian sebagai pedoman pelaksanaan operasi.
- b) Menyusun SOP operasi sistem tenaga listrik sebagai petunjuk pelaksanaan kegiatan pengoperasian Sistem.

- c) Melakukan koordinasi dengan bagian I fungsi dan unit terkait dalam menyusun rencana Operasi Sistem.
- d) Mengkoordinir pelaksanaan studi sistem tenaga listrik (*Load Flow, Short Circuit, kontingensi, stability*) untuk menjaga keandalan sistem dan mutu tegangan.
- e) Mengkoordinir pelaksanaan *Economic Load Dispatch* untuk meningkatkan efisiensi.
- f) Mengkoordinir pembuatan *Defence Scheme* untuk menjaga kontinuitas dan keandalan *operasi system*.
- g) Mengkoordinir dan memonitor pelaksanaan Transaksi energi Listrik (*Electric Energy Transaction Settlement*) untuk akurasi pencatatan kWh yang diterima maupun disalurkan
- h) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan operasi sistem pengaturan pembebanan unit Pembangkit untuk kontinuitas pasokan tenaga listrik.
- i) Mengkoordinir pelaksanaan pemulihan gangguan sistem tenaga listrik dalam rangka untuk mempercepat penormalan system.
- j) Mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi operasi sistem, agar pelaksanaan sesuai dengan rencana.
- k) Melakukan koordinasi dengan pusat listrik dan Area dalam hal pemadaman dan penormalan aliran tenaga listrik dalam rangka keandalan system.

- l) Mengkoordinasikan jadwal kegiatan pemeliharaan Gardu Induk dan Transmisi serta fasilitas operasi untuk keandalan peralatan.
 - m) Membina dan mengembangkan Kompetensi individu melalui *Knowledge Management* dalam rangka memenuhi kebutuhan Kompetensi jabatan.
 - n) Memverifikasi dan mengevaluasi perhitungan transaksi energi listrik antara pihak-pihak yang bertransaksi untuk.
- 12) Supervisor Perencanaan, Evaluasi dan Strategi Operasi Sistem
- a) Merencanakan kegiatan bidang perencanaan, evaluasi dan operasi sistem agar diperoleh keandalan dan mutu yang optimal.
 - b) Menyiapkan rencana, analisis dan evaluasi ROT, ROB dan ROM untuk kesiapan operasi sistem untuk mendapatkan pengoperasian yang handal dan aman.
 - c) Menyiapkan jadwal analisis dan evaluasi rencana kerja pemeliharaan untuk mendapatkan pengoperasian yang handal dan aman.
 - d) Mengevaluasi rencana pemeliharaan pembangkit.
 - e) Mengevaluasi rencana pemeliharaan IIJT 5001150kV.
 - f) Menyiapkan analisis dan evaluasi rencana perubahan konfigurasi jaringan/kondisi beban dan instalasi baru untuk mendapatkan kondisi sistem yang andal.

- g) Mengendalikan pengelolaan database yang terkait perencanaan operasi (JALUR). sehingga tersedia database mutakhir yang valid.
 - h) Menyiapkan penyusunan perusahaan waduk PLTA 150kV dan 30kV.
 - i) 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.
 - j) Mengkoordinir kajian-kajian untuk pemenuhan keandalan kualitas dan keekonomian *operasi system*.
 - k) Mengkoordinir pembuatan laporan evaluasi *operasi system*
 - l) Membuat desain strategi operasi dan *defence scheme*
 - m) Menyusun/memutakhirkan SOP GI, SOP Pemulihan, SOP komunikasi dan SOP hart khusus.
 - n) Mengatur jadwal perbaikan peralatan penyaluran yang bersifat *emergency*.
 - o) Melakukan koordinasi dengan unit terkait berkenaan dengan pekerjaan pada penyaluran dan pembangkitan.
 - p) Melakukan pemutakhiran data operasi dan single line diagram
- 13) Supervisor Pengendalian Operasi Real Time A/B/C/D
- a) Memonitor pelaksanaan operasi sistem dengan *economic load Dispatch* agar menghasilkan biaya operasi yang ekonomis.

- b) 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.
- c) Melaksanakan pengaturan tegangan, frekuensi sistem, beban puncak, beban rata-rata, neraca daya, pemeliharaan pembangkitan dan penyaluran untuk menjaga kontinuitas pasokan tenaga listrik.
- d) Membuat jadwal piket pengatur operasi (*Dispatcher*) sesuai dengan pengoperasian sistem yang telah direncanakan untuk monitoring sistem operasi.
- e) Memonitor pengendalian operasi *real time* untuk menghasilkan operasi sistem yang handal, aman dengan mutu terjaga dan biaya yang ekonomis
- f) Melakukan pengelolaan data operasi serta informasi lainnya yang terkait dengan operasi sistem untuk menyediakan data operasi yang akurat.
- g) 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.
- h) Melaksanakan koordinasi dengan unit-unit terkait *eksternal* dan *internal* untuk mendukung kelancaran pengendalian operasi *real time*.

- i) Membuat laporan hasil operasi real time secara berkala pada sistem pengaturan

14) Supervisor Transaksi Energi

- a) 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)
- b) Membuat rekapitulasi laporan pembebanan (F-6RB)
- c) Memberikan masukan untuk pengembangan dan operasional aplikasi sistem transaksi untuk mendukung kelancaran proses transaksi.
- d) Mengevaluasi permasalahan transaksi terkait dengan kontrak PSA dan TSA untuk mengambil langkah-langkah penyelesaian oleh manajemen.
- e) Mengendalikan tata laksana proses transaksi terkait dengan kontrak PSA dan TSA untuk pedoman transaksi sesuai dengan kontrak secara transparan dan akuntabel.
- f) Mengevaluasi laporan transaksi tenaga listrik dan neraca energi bulanan untuk bahan penyusunan kinerja bidang.
- g) Memberikan masukan dalam penyusunan dan revisi PROTAP Transaksi Tenaga Listrik (PSA dan TSA) untuk panduan teknis dalam pelaksanaan transaksi.
- h) Menyusun BA Kesepakatan Penyelesaian Perselisihan (Dispute) untuk kelancaran transaksi tenaga listrik.

- i) 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.
- j) Mengevaluasi pelaksanaan pemeliharaan sarana jaringan teknologi informasi untuk menunjang kegiatan perusahaan
- k) Memastikan pemeliharaan jaringan sistem teknologi informasi dilaksanakan secara baik untuk menjamin optimalisasi pemanfaatan peralatan teknologi informasi
- l) Mengevaluasi pemeriksaan gangguan peralatan sistem teknologi informasi untuk mengetahui penyebab dan perbaikannya
- m) Melakukan koordinasi yang berkaitan dengan sistem teknologi informasi untuk melihat kinerja dari peralatan (*hardware & software*) yang sudah ada.

15) Asisten Manajer Operasi Sistem Sultra

- a) Mengkoordinasikan pembuatan rencana operasi sistem tahunan, bulanan, mingguan dan harian sebagai pedoman pelaksanaan operasi.
- b) Menyusun SOP operasi sistem tenaga listrik sebagai petunjuk pelaksanaan kegiatan pengoperasian Sistem.
- c) Melakukan koordinasi dengan bagian I fungsi dan unit terkait dalam menyusun rencana Operasi Sistem.

- d) Mengkoordinir pelaksanaan studi sistem tenaga listrik (*Load Flow, Short Circuit, kontingensi, stability*) untuk menjaga keandalan sistem dan mutu tegangan.
- e) Mengkoordinir pelaksanaan *Economic Load Dispatch* untuk meningkatkan efisiensi.
- f) Mengkoordinir pembuatan *Defence Scheme* untuk menjaga kontinuitas dan keandalan operasi system.
- g) Mengkoordinir dan memonitor pelaksanaan Transaksi energi Listrik (*Electric Energy Transaction Settlement*) untuk akurasi pencatatan kWh yang diterima maupun disalurkan.
- h) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan operasi sistem pengaturan pembebanan unit Pembangkit untuk kontinuitas pasokan tenaga listrik.
- i) Mengkoordinir pelaksanaan pemulihan gangguan sistem tenaga listrik dalam rangka untuk mempercepat penormalan system.
- j) Mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi operasi sistem, agar pelaksanaan sesuai dengan rencana.
- k) Melakukan koordinasi dengan pusat listrik dan Area dalam hal pemadaman dan penormalan aliran tenaga listrik dalam rangka keandalan system.
- l) Mengkoordinasikan jadwal kegiatan pemeliharaan Gardu Induk dan Transmisi serta fasilitas operasi untuk keandalan peralatan

- m) Membina dan mengembangkan Kompetensi individu melalui *Knowledge Management* dalam rangka memenuhi kebutuhan Kompetensi jabatan.
- n) Memverifikasi dan mengevaluasi perhitungan transaksi energi listrik antara pihak-pihak yang bertransaksi untuk.

16) Supervisor DCC Sulawesi Tenggara

- a) Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Operasi distribusi dan SCADATEL sebagai pedoman kerja untuk tertib administrasi.
- b) Menyusun *load forecasting* (peramalan beban) jaringan distribusi dan rencana kebutuhan tenaga listrik Area untuk memenuhi kebutuhan perencanaan pengembangan sistem Kendari.
- c) Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi dan SCADATEL untuk memperbaiki mutu dan keandalan pasokan listrik *existing* serta memenuhi kebutuhan penyambungan pelanggan baru.
- d) Mengendalikan pelaksanaan dispatching pengaturan operasi sistem distribusi, termasuk koordinasi dengan unit terkait
- e) Koordinasi dengan unit terkait dalam pengoperasian, penanganan gangguan sistem distribusi untuk menjaga mutu, keandalan dan kontinuitas penyaluran tenaga listrik ke pelanggan.
- f) Mengusulkan perubahan konfigurasi jaringan untuk tujuan perbaikan dan pengembangan sistem distribusi.

- g) Monitor pelaksanaan manuver kemudian mengevaluasi kinerja pengaturan operasional jaringan distribusi.
- h) Memonitor keandalan pengoperasian SCADATEL untuk mencapai target kinerja operasi distribusi.
- i) Memonitor terlaksananya pekerjaan perbaikan dan pemeliharaan SCADATEL untuk mempertahankan keandalan pendistribusian tenaga listrik.
- j) Mengendalikan dan mensosialisasikan pedoman keselamatan ketenagalistrikan (K2) untuk mendukung terlaksananya keselamatan ketenaga listrikan.
- k) Memonitor dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang terkait dengan anggaran operasi dan investasi untuk mendukung terlaksananya pekerjaan operasi dan investasi sesuai sasaran yang telah ditetapkan.

17) Supervisor Pengatur Beban Sulawesi Tenggara

- a) Memonitor pelaksanaan operasi sistem dengan *economic load Dispatch* agar menghasilkan biaya operasi yang ekonomis.
- b) 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.
- c) Melaksanakan pengaturan tegangan, frekuensi sistem, beban puncak, beban rata-rata, neraca daya, pemeliharaan pembangkitan dan penyaluran untuk menjaga kontinuitas pasokan tenaga listrik.

- d) Membuat jadwal piket pengatur operasi (*Dispatcher*) sesuai dengan pengoperasian sistem yang telah direncanakan untuk monitoring sistem operasi.
- e) Memonitor pengendalian operasi *real time* untuk menghasilkan operasi sistem yang handal, aman dengan mutu terjaga dan biaya yang ekonomis.
- f) Melakukan pengelolaan data operasi serta informasi lainnya yang terkait dengan operasi sistem untuk menyediakan data operasi yang akurat.
- g) 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.
- h) Melaksanakan koordinasi dengan unit-unit terkait *eksternal* dan *internal* untuk mendukung kelancaran pengendalian operasi *real time*.
- i) Membuat laporan hasil operasi *real time* secara berkala pada sistem pengatur.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Pada bab ini akan dibahas data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian sehingga dapat diketahui bagaimana pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran dalam penulisan, penulis memberikan kuesioner

pada 57 responden yang menjadi karyawan pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar. Seluruh lembar kuesioner telah diisi dan dikembalikan dengan jawaban yang lengkap sehingga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Data yang diperoleh dari kuesioner ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Selanjutnya dibuat kedalam satu tabel, data yang telah disusun dalam tabel tersebut kemudian dianalisis yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	35	61.4 %
Wanita	22	38.6 %
Total	57	100 %

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak pria yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 61.4%, sedangkan responden wanita sebanyak 22 orang dengan persentase 38.6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin pria. Karena di PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar kebanyakan kerja diluar lapangan.

b. Karakteristik responden berdasarkanUsia

Tabel 4.2

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada PT.

PLN (persero) UPB Sulselrabar

Usia	Jumlah	Persentase %
<20 tahun	2	3.5 %
21-30 tahun	25	43.9 %
31-40 tahun	20	35.1 %
41-50 tahun	7	12.3 %
51-60 tahun	3	5.3 %
Total	57	100 %

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia <20 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3.5% dan usia 21-30 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 43.9%, dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35.1%, dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 12.3%, terakhir usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5.3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia berkisar antara 21-30 tahun. Karena lebih mengerti/memahami dalam pekerjaan masing-masing.

- c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA/SMK	23	40.4 %
Diploma 3	17	29.8 %
S1 (Strata Satu)	12	21.1 %
S2 (Strata Dua)	5	8.8 %
Total	57	100 %

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 40.4%. kemudian diploma 3 berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 29.8%. Sedangkan untuk S1 (Strata Satu) sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21.1%. Dan S2 (Strata Dua) sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8.8%. Hal menunjukkan bahwa pada PT.PLN (Persero) UPB Sulselrabar lebih banyak memperkerjakan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK yaitu 23 responden atau sebanyak 40.4%.

- d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4

**Distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja
pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar**

Masa kerja	Jumlah	Persentase
0 – 10 tahun	36	63.2 %
11 – 20 tahun	17	29.8 %
21 – 30 tahun	1	1.8 %
31 – 40 tahun	3	5.3 %
Total	57	100 %

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan masa kerja pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja responden <10 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 63.2%, sedangkan 11-20 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 29.8% dan 21-30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1.8% dan untuk responden 31-40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5.3%. Hal menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPB Sulselrabar rata-rata 0 – 10 tahun yaitu 36 responden atau sebanyak 63.2%.

2. Analisis data deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 57 responden melalui penyebaran koesioner. Untuk

mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada lampiran.

a. Deskripsi variabel pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang sangat penting karena kegiatan ini merupakan salah satu yang utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam peningkatan pelaksanaan pekerja. Variabel pendidikan dan pelatihan pada penelitian ini diukur dengan 11 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap pendidikan dan pelatihan dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL *PENDIDIKAN DAN PELATIHAN*

Indikator (X)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengetahuan	X1	32	56.1	25	43.9	0	0	0	0	0	0	4.56
	X2	22	38.6	35	61.4	0	0	0	0	0	0	4.39
Pengembangan	X3	15	26.3	37	64.9	4	7.0	1	1.8	0	0	4.16
	X4	20	35.1	35	61.4	2	3.5	0	0	0	0	4.32

Periode/Waktu Diklat	X5	3	5.3	8	14.0	26	45.6	19	33.3	1	1.8	2.88
Hubungan Terhadap Pekerjaan	X6	26	45.6	30	52.6	1	1.8	0	0	0	0	4.44
Berpartisipasi Aktif	X7	9	15.8	44	77.2	2	3.5	2	3.5	0	0	4.05
Selection Of Trainer	X8	21	36.8	35	61.4	1	0	0	0	0	0	4.35
Metode Pelatihan	X9	23	40.4	34	59.6	0	0	0	0	0	0	4.40
Relevance	X10	23	40.4	32	56.1	2	3.5	0	0	0	0	4.37
Transference	X11	16	28.1	40	70.2	1	1.8	0	0	0	0	4.26
Mean variabel Pendidikan dan Pelatihan = 4,19												

Sumber : Data Diolah SPSS 20, tahun 2018

Keterangan :

- X1 = Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan
- X2 = Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir
- X3 = Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung untuk mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur
- X4 = Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Karyawan yang selalu mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan
- X5 = Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terbatas
- X6 = Materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan
- X7 = Selama mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur

X8 = Instruktur/pelatih menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada karyawan

X9 = Penyampaian materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sangat jelas

X10 = pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

X11 = Penyampaian materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan membuat saya mempunyai kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tentang jawaban responden mengenai Pendidikan dan Pelatihan, maka diperoleh nilai mean sebesar 4.19 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan pertama, Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan dengan nilai mean sebesar 4,56 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 32 responden atau 56.1%. Pernyataan kedua, Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir, dengan nilai mean sebesar 4,39 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 35 responden atau 61.4%. Pernyataan ketiga, Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung untuk mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur, dengan nilai mean sebesar 4.16 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 37 responden atau 64.9%. Pernyataan keempat, Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Karyawan yang selalu

mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan, dengan nilai mean sebesar 4.32 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 35 responden atau 61.4%. Pernyataan keenam, Materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan, dengan nilai mean sebesar 4.44 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 responden atau 52.6%. Pernyataan ketujuh, Selama mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur, dengan nilai mean sebesar 4.05 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 44 responden atau 77.2%. Pernyataan kedelapan, Instruktur/pelatih menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada karyawan, dengan nilai mean sebesar 4.35 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 35 responden atau 61.4%. pernyataan kesembilan, Penyampaian materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sangat jelas, dengan nilai mean sebesar 4.40 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 34 responden atau 59.6%. Pernyataan kesepuluh, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan yang ditelah ditetapkan sebelumnya, dengan nilai mean sebesar 4.37 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 32 responden atau 56.1%. Pernyataan kesebelas, Penyampaian materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan

membuat saya mempunyai kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain, dengan nilai mean sebesar 4.26 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 40 responden atau 70.2%. Dan indikator dengan mean terendah terdapat pada pernyataan kelima Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terbatas, dengan nilai mean sebesar 2.88 didominasi jawaban terbanyak responden adalah kurang setuju yakni sebanyak 26 responden atau 45.6%.

b. Deskripsi variabel kinerja karyawan

kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan 11 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap kinerja dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL *KINERJA KARYAWAN*

Indikator (Y)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kuantitas	Y1	37	64.9	20	35.1	0	0	0	0	0	0	4.65
	Y2	27	47.4	29	50.9	1	1.8	0	0	0	0	4.46
Kualitas	Y3	6	10.5	46	80.7	4	7.0	1	1.8	0	0	4.00
	Y4	32	56.1	25	43.9	0	0	0	0	0	0	4.56
Kemampuan	Y5	17	29.8	39	68.4	1	1.8	0	0	0	0	4.28

	Y6	21	36.8	36	63.2	0	0	0	0	0	0	4.37
Ketetapan Waktu	Y7	17	29.8	39	68.4	1	1.8	0	0	0	0	4.28
Disiplin Kerja	Y8	31	54.4	26	45.6	0	0	0	0	0	0	4.54
	Y9	29	50.9	28	49.1	0	0	0	0	0	0	4.51
Tanggung Jawab	Y10	27	47.4	30	52.6	0	0	0	0	0	0	4.47
Moral	Y11	13	22.8	42	73.7	2	3.5	0	0	0	0	4.19
Mean variabel <i>kinerja karyawan</i> = 4,39												

Sumber : Data Diolah SPSS 20, tahun 2018

Keterangan :

- Y1 = Bagaimana menurut karyawan, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja.
- Y2 = Menurut karyawan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan
- Y3 = Karyawan di perusahaan ini berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun atasan akan memperbaikinya
- Y4 = Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu bekerja sama antar karyawan dengan baik
- Y5 = Bagaimana menurut karyawan, apakah karyawan mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain dalam bekerja / bekerjasama setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan
- Y6 = Menurut pendapat karyawan, apakah sudah efektif cara menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan
- Y7 = Menurut pendapat karyawan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi karyawan dalam hal ketetapan waktu untuk menyelesaikan masalah lebih cepat

Y8 = Apakah menurut karyawan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan

Y9 = Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada

Y10 = Apakah karyawan setuju untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik demi kemajuan perusahaan

Y11 = karyawan jauh lebih menghormati rekan kerja dan atasan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan tabel 4.6 di atas tentang jawaban responden mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,39 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan pertama, Bagaimana menurut karyawan, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja, dengan nilai mean sebesar 4,65 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 37 responden atau 64.9%. Pernyataan kedua, Menurut karyawan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan nilai mean sebesar 4,46 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 29 responden atau 50.9%. pernyataan keempat, Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu bekerja sama antar karyawan dengan baik, dengan nilai mean sebesar 4.56 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 32 responden atau 56.1%. Pernyataan kelima, Bagaimana menurut karyawan, apakah karyawan mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain dalam bekerja / bekerjasama setelah mengikuti pendidikan dan

pelatihan, dengan nilai mean sebesar 4.28 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 68.4%. Pernyataan keenam, Menurut pendapat karyawan, apakah sudah efektif cara menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan, dengan nilai mean sebesar 4.37 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 68.4%. Pernyataan ketujuh, Menurut pendapat karyawan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi karyawan dalam hal ketetapan waktu untuk menyelesaikan masalah lebih cepat, dengan nilai mean sebesar 4.28 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 68.4%. pernyataan kedelapan, Apakah menurut karyawan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, dengan nilai mean sebesar 4.54 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 31 responden atau 54.4%. Pernyataan kesembilan, Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada, dengan nilai mean sebesar 4.51 didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 29 responden atau 50.9%. Pernyataan kesepuluh, Apakah karyawan setuju untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik demi kemajuan perusahaan, dengan nilai mean sebesar 4.47 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 responden atau 52.6%. Pernyataan kesebelas, karyawan jauh lebih menghormati rekan kerja dan atasan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan nilai mean sebesar 4.19

didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 42 responden atau 73.3%. dan indikator dengan mean terendah terdapat pada pernyataan ketiga, Karyawan di perusahaan ini berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun atasan akan memperbaikinya, dengan nilai mean sebesar 4.00 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 46 responden atau 80.7%.

3. Hasil uji kualitas data

a. Hasil uji validitas data

Uji validitas (uji kesalahan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas menggunakan koefisien kolerasi *corrected item-total correlation* yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS version 20. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien r hitung kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5 % berarti pertanyaan tersebut tidak valid dan sebaliknya, apabila koefisien r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan 5 % berarti pernyataan tersebut valid.

Uji validitas instrument dilakukan dengan menggunakan *corrected item-total correlation* melalui program SPSS melalui analisis data dengan menggunakan SPSS version 20. Setiap pertanyaan diberi skoring dengan pertanyaan yang memenuhi syarat diberi skor lebih tinggi. Berdasarkan uji SPSS yang telah dilakukan, diperoleh nilai *corrected item-total correlation* pada masing-masing pertanyaan nilai

signifikan 5% bernilai lebih besar dari nilai r *product moment* pada $n=57$ yaitu 0.2564.

Tabel 4.7

distribusi uji validitas tiap pertanyaan kuesioner pada variabel pendidikan dan pelatihan serta variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPB Sulselrabar

Butir pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel pendidikan dan pelatihan (X)	X1	0.517	0,256	Valid
	X2	0.409	0.256	Valid
	X3	0.649	0.256	Valid
	X4	0.555	0,256	Valid
	X5	0.341	0.256	Valid
	X6	0.405	0.256	Valid
	X7	0.534	0,256	Valid
	X8	0.490	0.256	Valid
	X9	0.278	0.256	Valid
	X10	0.432	0,256	Valid
	X11	0.497	0.256	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0.276	0,256	Valid
	Y2	0.363	0.256	Valid
	Y3	0.465	0.256	Valid
	Y4	0.347	0,256	Valid
	Y5	0.620	0.256	Valid
	Y6	0.692	0.256	Valid
	Y7	0.458	0,256	Valid
	Y8	0.451	0.256	Valid
	Y9	0.387	0.256	Valid
	Y10	0.411	0,256	Valid
	Y11	0.478	0.256	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa variabel (X) pendidikan dan pelatihan dan variabel (Y) kinerja karyawan setelah membandikan nilai r hitung dan r tabel diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dengan r tabel yang artinya semua item kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian selanjutnya.

b. Hasil uji reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas ini dilakukan untuk menguji kuesioner jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *cronbach Alpha* dengan signifikan yang digunakan adalah > 0.60 .

Tabel 4.8

Distribusi hasil uji reabilitas pada variabel pendidikan dan pelatihan serta variabel kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Variabel pendidikan dan pelatihan	0.614	Realiablel
Variabel kinerja karyawan	0.603	Realiablel

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Hasil uji reabilitas diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X sebesar 0.614 dan angket Y sebesar 0.603 lebih besar dibandingkan 0.60. berdasarkan nilai koefisien reabilitas tersebut dapat disimpulkan

bahwa semua angket dalam penilitan ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian atau sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

4. Analisis regresi linear sederhana

Metode regresi sederhana yang digunakan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi, dimana analisis regresi merupakan tehnik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (kinerja) dan variabel terikat (pendidikan dan pelatihan) dan sekaligus untuk menentukan *forcashting* ataupun nilai ramalan dan dugaannya.

Tabel 4.9

Nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	25.560	4.405		5.803	.000
	pendidikan dan pelatihan	.493	.095	.572	5.176	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X : Pendidikan dan Pelatihan

Y : kinerja karyawan

a : nilai konstanta

b : koefisien regresi

sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.560 + 0.493 X$$

Dimana:

a = 25.560 + 0.493, artinya jika variabel pendidikan dan pelatihan bernilai 0 maka besarnya kinerja karyawan sebesar 25.560

b = 0.493, artinya jika nilai tertanam dan terealisasikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Persamaan linear sederhana di atas menjelaskan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar yaitu setiap perubahan pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.493. Nilai intersap atau konstanta sebesar 25.560 yang artinya tanpa adanya variabel pendidikan dan pelatihan ($X=0$), maka kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar akan tetap nilainya sebesar 25.560.

5. Pengujian hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua metode berdasarkan koefisien determinasi (R^2) dan uji T.

1. Koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan, maka akan dihitung koefisien determinasinya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572(a)	.328	.315	2.03386

a Predictors: (Constant), pendidikan dan pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) sebesar 0,328 atau 32,8 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan. Sisanya $100\% - 33\% = 67\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

2. Uji T (parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikan t hitung. jika nilai signifikan t hitung kurang dari t tabel maka dapat dikatakan variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11

**Hasil uji T variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja
karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar.**

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1 (Constant)	25.560	4.405		5.803		.000
pendidikan dan pelatihan	.493	.095	.572	5.176		.000

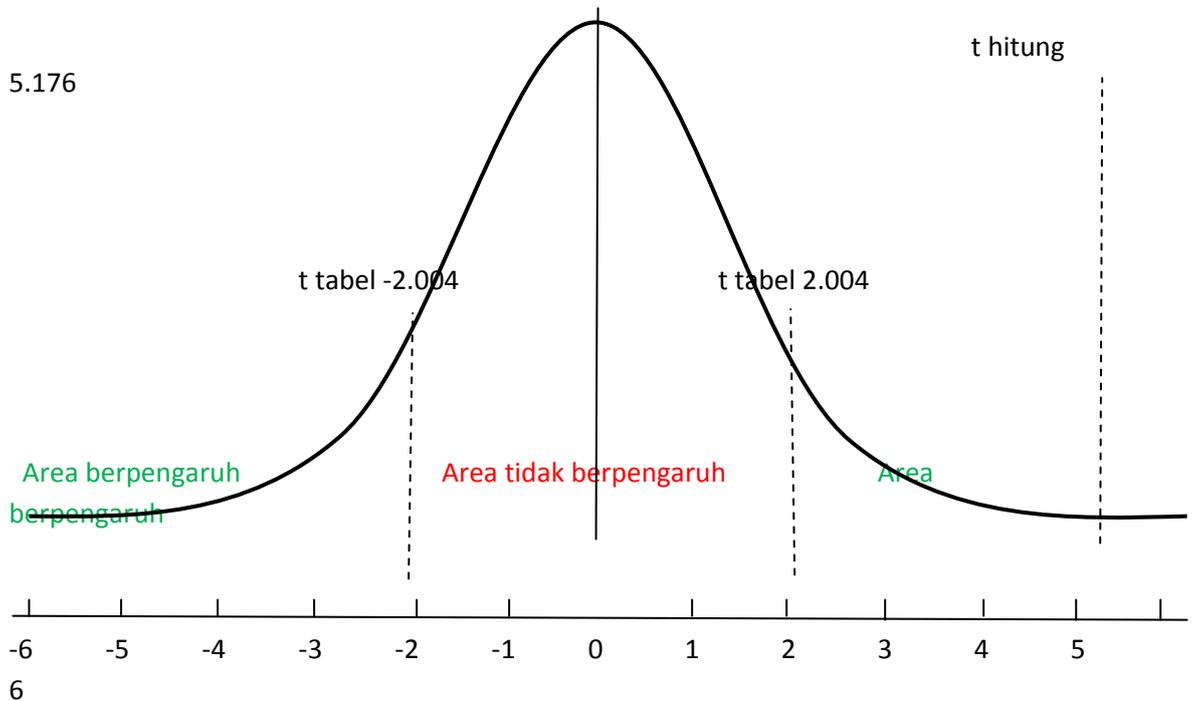
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5% untuk 57 orang responden adalah 2.004. dikarenakan t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a . dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) hal ini berarti pendidikan dan pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t maka hipotesis yang menyatakan “pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar” dapat diterima.

Kurva Uji Regresi Linear Sederhana



Gambar 4.3 Kurva uji regresi linear sederhana

Dari kurva diatas menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu Semakin positif variabel X maka akan meningkatkan variabel Y.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yaitu pendidikan dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan (Y). Hasil angket bagian pertama tentang pendidikan dan pelatihan kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan oleh perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar termasuk kategori baik dibuktikan dengan hasil angket yang menunjukkan 7 dari 11 (63%) pernyataan yang dijawab oleh karyawan berada pada klasifikasi baik.

Hal ini berarti adanya pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan ini mendapat tanggapan sangat positif dari para karyawan.

Hasil angket bagian kedua tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan menunjukkan hasil yang positif. Berdasarkan data angket menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan angket, 36,4 % berada pada klasifikasi sangat baik dan 64,6 % berada pada klasifikasi baik. Hal tersebut berarti bahwa karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar mengalami peningkatan kinerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dari hasil analisis regresi untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan linear sederhana $Y = 25.560 + 0.493 X$. persamaan linear sederhana ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar yaitu setiap perubahan pendidikan dan pelatihan sebesar 1 satuan maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.493. Nilai intersap atau konstanta sebesar 25.560 yang artinya tanpa adanya variabel pendidikan dan pelatihan ($X=0$), maka kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar akan tetap nilainya 25.560.

Hasil uji t juga mendukung hasil di atas bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Data uji t memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5% untuk 57 orang responden adalah 2.004. Karena t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Jubair kafau, Johnny hanny posumah dan Rully mambo (2016) dan Dhany satrio gutomo (2017) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Hal tersebut juga dijelaskan oleh beberapa teori diantaranya, Danang Sunyoto (2014:150), mengemukakan bahwa: "Pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai aktivitas pelatihan, pendidikan dan pengembangan sebagai upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja". Mengingat bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar memperhatikan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan :

1. Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan dari perhitungan koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,328 atau 32,8 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pendidikan dan pelatihan. Sisanya $100\% - 33\% = 67\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
2. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kriteria hipotesis data uji t memiliki t hitung sebesar 5.176 sedangkan t tabel pada taraf 5% untuk 57 orang responden adalah 2.004. dikarenakan t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar.

B. Saran

Beberapa saran yang diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar sebaiknya lebih meningkatkan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, dan dalam hal materi yang diberikan agar lebih dikembangkan dan dapat lebih meningkatkan mutu dari PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar.
2. PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar sebaiknya lebih memperhatikan lagi potensi karyawan agar dapat memiliki karyawan yang berkualitas, sehingga akan lebih muda tercapainya kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan juga untuk lebih motivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan semangat dalam bekerja demi untk pencapaian tujuan perusahaan.
3. PT. PLN (persero) UPB Sulselrabar selain memberikan materi pendidikan dan pelatihan, baiknya pembentukan sikap dan perilaku peserta juga diperhatikan sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, F.M. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penelitian Kinerja Di Perusahaan*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Amalia, L.R. 2009. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero). Jakarta. Universitas Mercu Buana
- Amalgama, M., Susyanti, D.W Dan Syarweni, N. 2016. Pengaruh Diklat Penunjang Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Wara Dan Tangerang. *Epigram*. (online), Vol. 13 No 2, (<https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/download/>, diakses 1 Februari 2018).
- Bungin, B. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Kencana: Jakarta
- Baswan. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hadji Kalla Cabang Makassar*. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Fajar, S.T., Heru, T. 2015. *Manajemen sumber daya manusia (sebagai dasar meraih keunggulan bersaing)*. UPP STM YKPN: Yogyakarta
- Gutomo, D.S. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perpustakaan Daerah Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*. (online), Volume 5. Nomor 2, (<https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/>, diakses 1 Februari 2018).
- Kafau. J., Posumah, J.H., dan Mambo. R., 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kecamatan Mapanget Kota Manado. (online), (<https://media.neliti.com>, diakses 1 Februari 2018).
- Kamrida, A. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. (online), (<https://eprints.unm.ac.id>, diakses 1 Februari 2018).
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Nababan, O.R., Tawas, H.N dan Uhing, J. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. (online) Vol.4.No.3, (<https://media.neliti.com/>, diakses 1 Februari 2018).
- Noor, F.K.H., Aziz, N Dan Yunus, M. 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh.

prodipps.unsyiah.ac.id. (online), . Volume 1, No. 1, (<https://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/>, diakses 1 Februari 2018).

Mangkunegara, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung

Sunyoto, D. 2014. *Sistem Informasi Manajemen (perspektif organisasi)*. PT. Buku seru: Jakarta

Sutrisno, E. 2015. *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group: Jakarta

Sinambela, L.P. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Turere, V. N. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, *Jurnal EMBA*. (online), Vol.1, No.3, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368>, diakses 1 Februari 2018).

Winarto, E., Zaki, A., dan Communnity, S. 2015. *Panduan Dasar SPSS*. PT Elex Media Komputindo: Jakarta

Wardono, M.N.S. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *REVITALISASI*. (online), Vol. 1, Nomor. 2, (<https://publikasi.uniska-kediri.ac.id/>, diakses 1 Februari 2018).

L
A
M
P
I
R
A
N

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan studi pada PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyaluran Sulawesi Unit Pengaturan Beban Sulselrabar.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : (Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Jenjang Pendidikan :
- Masa Kerja :

- **Pertanyaan**

Lingkari salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

A. Pendidikan dan pelatihan (X)						
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan	1	2	3	4	5
2.	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir	1	2	3	4	5
3.	Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung untuk mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur	1	2	3	4	5
4.	Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Karyawan yang selalu mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan	1	2	3	4	5
5.	Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terbatas	1	2	3	4	5

6.	Materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan	1	2	3	4	5
7.	Selama mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur	1	2	3	4	5
8.	Instruktur/pelatih menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada karyawan	1	2	3	4	5
9.	Penyampaian materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sangat jelas	1	2	3	4	5
10.	pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya	1	2	3	4	5
11.	Penyampaian materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan membuat saya mempunyai kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain	1	2	3	4	5

B. Kinerja (Y)						
1.Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Bagaimana menurut karyawan, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja	1	2	3	4	5
2	Menurut karyawan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan	1	2	3	4	5
3	Karyawan di perusahaan ini berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun atasan akan memperbaikinya	1	2	3	4	5
4	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu bekerja sama antar karyawan dengan baik	1	2	3	4	5
5	Bagaimana menurut karyawan, apakah karyawan mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain dalam bekerja / bekerjasama setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan	1	2	3	4	5
6	Menurut pendapat karyawan, apakah sudah efektif cara menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan	1	2	3	4	5

7	Menurut pendapat karyawan, setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi karyawan dalam hal ketetapan waktu untuk menyelesaikan masalah lebih cepat	1	2	3	4	5
8	Apakah menurut karyawan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan	1	2	3	4	5
9	Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada	1	2	3	4	5
10	Apakah karyawan setuju untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik demi kemajuan perusahaan	1	2	3	4	5
11	karyawan jauh lebih menghormati rekan kerja dan atasan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan	1	2	3	4	5

Jawaban Responden Variabel X

(pendidikan dan pelatihan)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	JUMLAH
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	49
2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	47
3	4	5	2	4	3	4	2	4	4	4	5	41
4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	47
5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	48
6	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	43
7	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	45
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	41
9	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	46
10	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	48
11	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	46
12	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	42
13	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	43
14	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	44
15	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	44
16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42
17	5	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	43
18	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	48
19	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	46
20	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	48
21	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	45

22	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	47
23	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
24	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	47
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
26	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	49
27	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	51
28	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	44
29	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47
30	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	45
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
32	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	4	48
33	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	48
34	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	46
35	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	43
36	4	5	3	3	2	4	4	3	4	5	4	41
37	5	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	46
38	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	47
39	4	4	5	5	1	4	4	4	5	5	4	45
40	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	49
41	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	45
42	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	45
43	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50
44	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	46
45	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	45
46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
47	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	50
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
49	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	44
50	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	53
51	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	46
52	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	46
53	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	51
54	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	51
55	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	47
56	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	51
57	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	51

Jawaban Responden Variabel Y
(Kinerja Pegawai Setelah Mengikuti Diklat)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	jumlah
1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	48
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	47
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	47
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	47
5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	49
6	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	47
7	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	48
8	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	43
9	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	48
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	52
11	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	48
12	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	43
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
14	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	49
15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	48
16	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47
17	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	46
18	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	49
19	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	48
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
21	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
22	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
23	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	48
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
25	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	50
26	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	52
30	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	49
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	51
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	47
34	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	48
35	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	49
36	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	49
37	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	45

38	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	47
39	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	48
40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
41	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	46
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
43	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	48
44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	47
45	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	46
46	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	48
47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	52
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
49	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	48
50	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	52
51	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	48
52	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	47
53	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	51
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
55	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	51
56	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52
57	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	49

Hasil distribusi frekuensi

Frequency Table

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	35	61.4	61.4	61.4
	perempuan	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	2	3.5	3.5	3.5
	21-30	25	43.9	43.9	47.4
	31-40	20	35.1	35.1	82.5
	41-50	7	12.3	12.3	94.7
	51-60	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

tingkat_pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	23	40.4	40.4	40.4
	Diploma 3	17	29.8	29.8	70.2
	S1	12	21.1	21.1	91.2
	S2	5	8.8	8.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10	36	63.2	63.2	63.2
	11-20	17	29.8	29.8	93.0
	21-30	1	1.8	1.8	94.7
	31-40	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created		19-AUG-2018 15:45:18
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
--	----	----	----	----	----	----	----

N	Valid	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.56	4.39	4.16	4.32	2.88	4.44	4.05
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
Mode		5	4	4	4	3	4	4
Sum		260	250	237	246	164	253	231

Statistics

		X8	X9	X10	X11
N	Valid	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.35	4.40	4.37	4.26
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Sum		248	251	249	243

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	43.9	43.9	43.9
	SS	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	61.4	61.4	61.4
	SS	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	4	7.0	7.0	8.8
	S	37	64.9	64.9	73.7
	SS	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.5	3.5	3.5
	S	35	61.4	61.4	64.9
	SS	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	19	33.3	33.3	35.1
	KS	26	45.6	45.6	80.7
	S	8	14.0	14.0	94.7
	SS	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.8	1.8	1.8
	S	30	52.6	52.6	54.4
	SS	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.5	3.5	3.5
	KS	2	3.5	3.5	7.0
	S	44	77.2	77.2	84.2
	SS	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.8	1.8	1.8
	S	35	61.4	61.4	63.2
	SS	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	59.6	59.6	59.6
	SS	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.5	3.5	3.5
	S	32	56.1	56.1	59.6
	SS	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.8	1.8	1.8
	S	40	70.2	70.2	71.9

SS	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Frequencies

Notes

Output Created	19-AUG-2018 15:49:16		
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	57	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02	
	Elapsed Time	00:00:00.04	

[DataSet0]

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
N	Valid	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Mean	4.65	4.46	4.00	4.56	4.28	4.37	4.28
Median	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Mode	5	4	4	5	4	4	4
Sum	265	254	228	260	244	249	244

Statistics

		Y8	Y9	Y10	Y11
N	Valid	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.54	4.51	4.47	4.19
Median		5.00	5.00	4.00	4.00
Mode		5	5	4	4
Sum		259	257	255	239

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	35.1	35.1	35.1
	SS	37	64.9	64.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.8	1.8	1.8
	S	29	50.9	50.9	52.6
	SS	27	47.4	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	KS	4	7.0	7.0	8.8

S	46	80.7	80.7	89.5
SS	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	43.9	43.9	43.9
SS	32	56.1	56.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.8	1.8	1.8
S	39	68.4	68.4	70.2
SS	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	36	63.2	63.2	63.2
SS	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.8	1.8	1.8
S	39	68.4	68.4	70.2
SS	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	45.6	45.6	45.6
	SS	31	54.4	54.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	49.1	49.1	49.1
	SS	29	50.9	50.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	52.6	52.6	52.6
	SS	27	47.4	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.5	3.5	3.5
	S	42	73.7	73.7	77.2
	SS	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

SUMX	Pearson Correlation	.517(**)	.409(**)	.649(**)	.555(**)	.341(**)	.405(**)	.534(**)	.490(**)	.278(*)	.432(**)	.497(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.010	.002	.000	.000	.037	.001	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	SUMY
Y1	Pearson Correlation	1	.285(*)	-.074	.091	-.029	.257	-.331(*)	-.009	-.134	.182	.144	.276(*)
	Sig. (2-tailed)		.032	.583	.501	.830	.054	.012	.947	.320	.175	.286	.037
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y2	Pearson Correlation	.285(*)	1	.200	.226	.115	.234	-.088	-.009	-.147	-.087	-.001	.363(**)
	Sig. (2-tailed)	.032		.137	.091	.393	.080	.515	.945	.275	.520	.993	.006
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y3	Pearson Correlation	-.074	.200	1	.071	.364(**)	.147	.145	.284(*)	.071	-.142	.223	.465(**)
	Sig. (2-tailed)	.583	.137		.598	.005	.276	.280	.032	.601	.293	.095	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y4	Pearson Correlation	.091	.226	.071	1	.001	.162	.001	.184	-.020	.060	-.087	.347(**)
	Sig. (2-tailed)	.501	.091	.598		.992	.229	.992	.170	.883	.659	.518	.008
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y5	Pearson Correlation	-.029	.115	.364(**)	.001	1	.456(**)	.334(*)	.239	.062	.103	.448(**)	.620(**)
	Sig. (2-tailed)	.830	.393	.005	.992		.000	.011	.074	.647	.448	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y6	Pearson Correlation	.257	.234	.147	.162	.456(**)	1	.307(*)	.042	.168	.295(*)	.379(**)	.692(**)
	Sig. (2-tailed)	.054	.080	.276	.229	.000		.020	.755	.210	.026	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y7	Pearson Correlation	-.331(*)	-.088	.145	.001	.334(*)	.307(*)	1	.166	.422(**)	.103	.221	.458(**)
	Sig. (2-tailed)	.012	.515	.280	.992	.011	.020		.216	.001	.448	.099	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y8	Pearson Correlation	-.009	-.009	.284(*)	.184	.239	.042	.166	1	.298(*)	.093	-.073	.451(**)
	Sig. (2-tailed)	.947	.945	.032	.170	.074	.755	.216		.024	.492	.590	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y9	Pearson Correlation	-.134	-.147	.071	-.020	.062	.168	.422(**)	.298(*)	1	.229	-.044	.387(**)
	Sig. (2-tailed)	.320	.275	.601	.883	.647	.210	.001	.024		.086	.745	.003

	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y10	Pearson Correlation	.182	-.087	-.142	.060	.103	.295(*)	.103	.093	.229	1	.206	.411(**)
	Sig. (2-tailed)	.175	.520	.293	.659	.448	.026	.448	.492	.086		.124	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y11	Pearson Correlation	.144	-.001	.223	-.087	.448(**)	.379(**)	.221	-.073	-.044	.206	1	.478(**)
	Sig. (2-tailed)	.286	.993	.095	.518	.000	.004	.099	.590	.745	.124		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
SUMY	Pearson Correlation	.276(*)	.363(**)	.465(**)	.347(**)	.620(**)	.692(**)	.458(**)	.451(**)	.387(**)	.411(**)	.478(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.006	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.003	.002	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Uji Reabilitas

Rekiability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	57	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	11

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	57	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	11

Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pendidikan dan pelatihan(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572(a)	.328	.315	2.03386

a Predictors: (Constant), pendidikan dan pelatihan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.804	1	110.804	26.786	.000(a)
	Residual	227.511	55	4.137		
	Total	338.316	56			

a Predictors: (Constant), pendidikan dan pelatihan

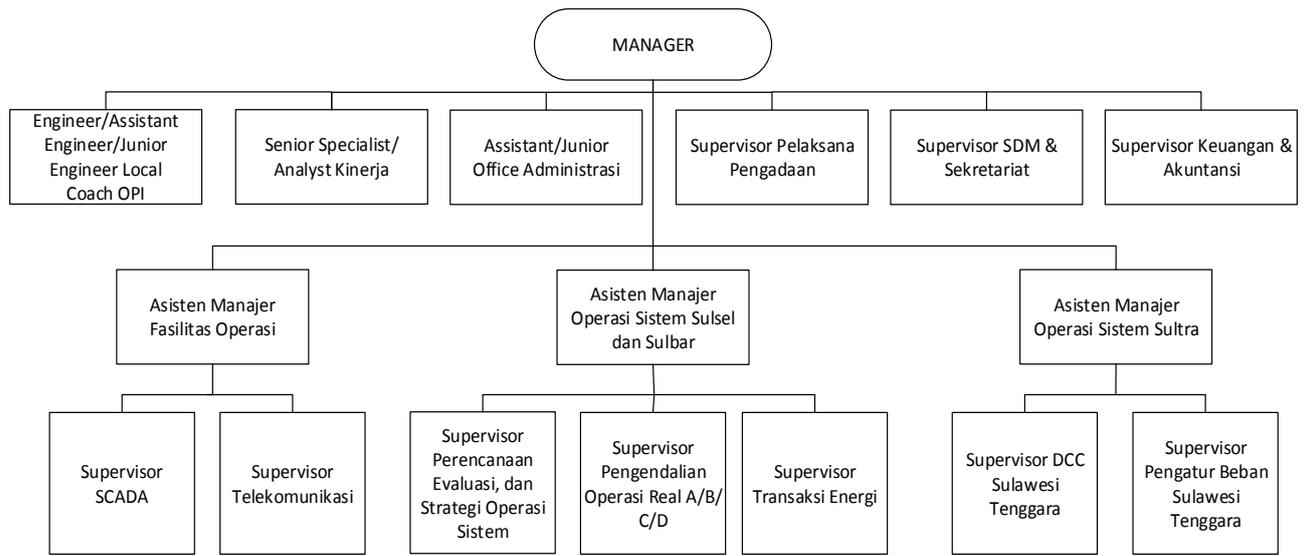
b Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	25.560	4.405		5.803	.000
	pendidikan dan pelatihan	.493	.095	.572	5.176	.000

a Dependent Variable: kinerja karyawan

STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN (PERSERO) UPB SULSELRABAR



BIOGRAFI PENULIS



Muh. Syahrul pratama lahir di soreang pada tanggal 21 november 1995 dari pasangan suami istri bapak syaharuddin dan ibu sukmawati. Peneliti adalah anak pertama dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di desa tamalate kecamatan galesong utara kabupaten takalar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Aeng batu-batu lulus tahun 2007, SMP Negeri 2 Galesong Utara lulus tahun 2010, SMA Negeri 1 Galesong Utara lulus tahun 2013, dan mulai 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.