http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal

http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal/article/view/525

http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal/article/view/525/305

CAM JOURNAL

(Change Agent For Management Journal)

CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal

Cam Journal : Change Agent For Management Journal published by STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb, which is published twice a year in April and October. The Journal ISSN Number for printed version is 2622-3856 and 2621-0975 for Online ISSN. The focus of this journal relates to any aspect of management, including the following topics: Financial management, Human Resource Management, Marketing Management, Operational Management, Management of small and medium enterprises

Online ISSN : 2621-0975

Print ISSN : 2622-3856

- View Journal
- Current Issue

Vol 4 No 2 (2020): CAM JOURNAL (Change Agent For Management Journal)

Published: 2020-10-15

Articles

PENGARUH MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN BUMN DI BEI

Mister Candera, Ummi Kalsum, Zuhriyah, Fitantina, Belliwati Kosim, Kholillah

1-17

PDF

The Effect of TPM Implementation as Strategic Maintenance Management to Improve Operational Performance on FPM Department PT. Berau Coal

Nasar Buntu Laulita

18-29

PDF

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhad Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Kondisi Financial Distress Pada Perusahaan Telekomunikasi di Bursa Efek Indonsia

pengaruh kinerja keuangan terhadap kondisi financial distress pada perusahaan telekomunikasi di bursa efek indonsia

Marifah Yuliani, Sulpadli Sulpadli

30-43

PDF

ANALISIS RASIO KEUANGAN DALAM ME ANALISIS RASIO KEUANGAN DALAM MEMPREDIKSI PERTUMBUHAN LABA PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN YANG LISTING DI BEI

analisis rasio keuangan dalam memprediksi pertumbuhan laba pada perusahaan pertambangan yang listing di bei

Suryadi Suryadi

44-59

PDF

ANALISIS KINERJA UNIT PELAYANAN PUBLIK JAMINAN KESEHATAN DAERAH KABUPATEN BERAU

Nahwani Fadelan

60-72

PDF

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA STASIUN KALIMANTAN TIMUR

Ermi Utami, Fenty Fauziah

73-84

PDF

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARTIKA JALA KENCANA TANJUNG REDEB

pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt kartika jala kencana tanjung redeb

Syarifuddin Syarifuddin, Andriani Andriani

85-98

PDF

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BERAU

pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt pln (persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan (up3) berau

Darmono Darmono, Septhree Hidayah

98-107

PDF

Assistant Editor : Winda Jubaidah

Editorial Board 1) Darmono 2) H. Djupiansyah Ganie

3) Sayugo Adi Purwanto

Reviewer E. Web & Layout Editors 1)Aspianoor 2)Juni Taupani

Principal Contact

Tiarasari Mawi

Phone : 085246666960
E-Mail: tiara.sari@stiemtanjungredeb.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah
Jl. Murjani II, Tanjung Redeb, Berau, Kalimantan Timur
Telp: 0554 - 2030403
Fax: 0554 - 2030403
Kodepos: 77311
E-Mail: stiem.tjrd@gmail.com

PENGESAHAN :
Nomor : 164/KET/II.3.AU/A/20 20
...an diperiksa kebenarannya
...sesuai dengan aslinya
...Redeb, 29-12-2020
KEPALA LPPM

Dr. BUSTAN, SE, M.Si

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BERAU

Darmono[1],Septhree Hidayah[2]
STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb
darmono@gmail.com, hsepthree@gmail.com
DOI : 10.35915/cj.v4i2.50

Received : September 28h, 2020. Revised: September 30th, Accepted Oktober 2th, 2020

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the Effect of Job Training and Motivation on Employee Performance of PT PLN (Persero) Berau Customer Service Implementation Unit (UP3). The research data comes from distributing questionnaires distributed to 61 UP3 employees at the office of PT PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Berau as respondents. The data were collected using a questionnaire with the analytical tools used were validity, reliability, multiple linear regression equations, t test, F test, coefficient of determination, using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program.

Keywords: Job training, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau. Data penelitian bersumber dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 61 Karyawan UP3 Pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan alat analisis yang digunakan adalah uju validitas, reliabilitas, persamaan regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS).*

Kata kunci : Pelatihan kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Cara perusahaan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusianya, dimana bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, agar karyawan lebih termotivasi dan ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dimasa kini dan dimasa akan datang.

Pelatihan kerja adalah kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja. Dan membantu peserta memperbaiki

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Tujuan dari pelatihan kerja yaitu agar karyawan menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan dapat untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Motivasi adalah keinginan daya gerak kita untuk bertindak seperti bekerja lebih giat, mendorong kita untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan *internal* dan *eksternal* dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi dimana yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi.

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di industri kelistrikan yaitu suatu pekerjaan yang mempunyai resiko yang cukup tinggi. Faktor resiko tersebut sangat mempengaruhi mental karyawan, dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas mereka, maka dari itu karyawan perlu mendapatkan pelatihan kerja agar dapat meminimalisir resiko pada jam kerja. Selain itu, motivasi dari perusahaan ataupun manajer berpengaruh penting terhadap respon seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah penelitian dengan mengambil judul : "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau".

Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau?
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Armstrong (2006: 506) Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai, modifikasi dari pengalaman atau mentransfer keterampilan dan pengetahuan dari orang-orang yang telah mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan tersebut kepada orang-orang yang tidak memiliki hal tersebut, atau tentang peningkatan kinerja yang signifikan sebagai hasil dari instruksi, praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja tersebut.

Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasikan. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Adapun tujuan dan manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan **(Sunarto & Sahendy, 2003)** sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja karyawan karena kurang terampil
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan
3. Mengurangi waktu belajar
4. Memecahkan permasalahan operasional
5. Promosi karyawan
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Disamping tujuan pelatihan, juga ada beberapa manfaat pelatihan kerja antara lain:

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

Indikator Pelatihan

1. Tahap Pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Materi
4. Metode yang digunakan
5. Kualifikasi peserta
6. Kualifikasi pelatih
7. Waktu (banyak sesi)

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *"Movere"* yang berarti : dorongan atau daya penggerak" Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut **Berelson dan Steir** mendefinisikan motivasi yang dikutip oleh **Wahjosumidjo (1994)**, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan Motivasi

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah prilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan - kekurangannya.

Indikator Motivasi

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

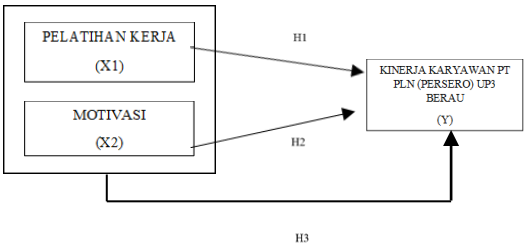
Kinerja

Rivai & Widayat (2010) Kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar pengaruhnya.

Robert L. Mathis dan John Jackson (2001:82) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan
2. Motivasi
3. Dukungan dan dorongan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi atau perusahaan

Kerangka Pikir



Hipotesis

1. Diduga Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau.
2. Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau.
3. Diduga Pelatihan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PT PLN (Persero) UP3 Berau yang berlokasi di Jl. SA. Maulana No. 1 Kecamatan Tanjung Redeb, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini akan mencakup semua karyawan PT PLN (Persero) UP3 Berau yang berjumlah 61 orang.

Sampel yang diambil oleh peneliti yaitu semua dari populasi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Berau.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Studi Pustaka

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah untuk mengetahui valid (sah) atau tidaknya butir-butir pertanyaan dalam suatu kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Dalam melakukan uji validitas, penulis menggunakan aplikasi *SPSS v25*. Dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dan (df) = 59, maka nilai ^{r} tabel 0,2521. Adapun hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.1 : Hasil Uji Validitas

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Sumber : Data Primer, SPSS v25 (Data Diolah) 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan mempunyai ^{r}hitung ≥ ^{r}tabel. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam suatu kuesioner valid. Untuk butir pertanyaan tingkat validitas yang paling tinggi terdapat pada butir pertanyaan X1.6 dengan nilai 0,692. Dan tingkat valid terendah terdapat pada butir pertanyaan Y.10 dengan nilai 0,254.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.2 : Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,824	38

Sumber : Data Primer, SPSS v25 (Data Diolah) 2020

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang digunakan dapat juga untuk dilakukan ditempat lainnya. Untuk uji reliabilitas, penulis menggunakan aplikasi *SPSS versi 25*.

Mengukur reliabilitas butir-butir pertanyaan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan signifikan yang digunakan ≥ dari 0,70, setelah dihitung, bahwa nilai rata-rata indikator dari variabel tersebut memiliki nilai *alph*a 0,824 dengan jumlah 38 indikator. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator *reliable*.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan *SPSS versi 25*, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 21{,}689 + 0{,}428\ X_1 + 0{,}591\ X_2$$

Persamaan regresi memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara *parsial*, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

Tabel 5.3 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,689	2,854		3,705	0,000
PELATIHAN (X1)	0,428	0,130	0,349	3,284	0,002
MOTIVASI (X2)	0,591	0,127	0,493	4,639	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Item	^{r}hitung	^{r}tabel	Keterangan
X1.1	0,614	0,2521	VALID
X1.2	0,470	0,2521	VALID
X1.3	0,448	0,2521	VALID
X1.4	0,464	0,2521	VALID
X1.5	0,571	0,2521	VALID
X1.6	0,692	0,2521	VALID
X1.7	0,477	0,2521	VALID
X1.8	0,515	0,2521	VALID
X1.9	0,546	0,2521	VALID
X1.10	0,269	0,2521	VALID
X2.1	0,400	0,2521	VALID
X2.2	0,627	0,2521	VALID
X2.3	0,295	0,2521	VALID
X2.4	0,439	0,2521	VALID
X2.5	0,349	0,2521	VALID
X2.6	0,473	0,2521	VALID
X2.7	0,362	0,2521	VALID
X2.8	0,337	0,2521	VALID
X2.9	0,542	0,2521	VALID
X2.10	0,558	0,2521	VALID
X2.11	0,275	0,2521	VALID
X2.12	0,291	0,2521	VALID
Y.1	0,339	0,2521	VALID
Y.2	0,307	0,2521	VALID
Y.3	0,318	0,2521	VALID
Y.4	0,631	0,2521	VALID
Y.5	0,286	0,2521	VALID
Y.6	0,445	0,2521	VALID
Y.7	0,494	0,2521	VALID
Y.8	0,265	0,2521	VALID
Y.9	0,293	0,2521	VALID
Y.10	0,254	0,2521	VALID
Y.11	0,263	0,2521	VALID
Y.12	0,484	0,2521	VALID
Y.13	0,343	0,2521	VALID
Y.14	0,463	0,2521	VALID
Y.15	0,462	0,2521	VALID
Y.16	0,308	0,2521	VALID

Sumber : Data Primer, SPSS v25 (Data Diolah) 2020

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

1. Nilai konstanta adalah 21,689. Artinya jika pelatihan kerja (X1) dan motivasi (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 21,689.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) bernilai sebesar 0,428. Menunjukkan variabel (X1) berpengaruh positif dan searah dengan kinerja karyawan (Y). Nilai (X1) akan mengalami kenaikan sebesar 42,8% (0,428). Apabila nilai (X1) dinaikkan 1% dan nilai (X2) dianggap tetap.

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,302	2	155,651	37,384	,000[b]
	Residual	241,485	58	4,164		
	Total	552,787	60			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN KERJA						

3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) bernilai sebesar 0,591. Menunjukkan variabel (X2) berpengaruh positif dan searah dengan kinerja karyawan (Y). Nilai (X2) akan mengalami kenaikan sebesar 59,1% (0,591). Apabila nilai (X2) dinaikkan 1% dan nilai (X1) dianggap tetap.

Uji T

Berdasarkan Tabel 5.3 dengan mengamati baris, kolom t dan *sig.* Dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (H1)
   1. Pelatihan kerja (X1) 0,002 < 0,05. Dan nilai ^{t}tabel = t (α ; n - 2 = t (0,05 ; 61-2) = (0,05 ; 59) = 2,001.
   2. Nilai thitung lebih besar dari ^{t}tabel (3,284 > 2,001), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel pelatihan kerja (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (H2)
   1. Motivasi (X2) 0,000 < 0,05
   2. Dan nilai ^{t}tabel = t (α ; n - 2 = t (0,05 ; 61 - 2) = (0,05 ; 59) = 2,001.

Nilai thitung lebih besar dari ^{t}tabel (4,639 > 2,001), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel motivasi (X2) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 5.4 : Hasil Uji F

Sumber : Data Primer, SPSS v25 (Data Diolah) 2020

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama (*simultan*) Terhadap Kinerja Karyawan (H3). Hasil Uji F dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Maka dapat diketahui nilai ^{F}hitung = 37,384 > ^{F}tabel = 3,16. Dengan nilai signifikansi 0,000 < nilai taraf signifikansi (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independen* yaitu pelatihan kerja dan motivasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh positif terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 5.5 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750[a]	0,563	0,548	2,040
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN KERJA				

Sumber : Data Primer, SPSS v25 (Data Diolah) 2020

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Koefisien determinasi (*R Square*) bernilai sebesar 0,563 (56,3%) artinya variabel perlatihan kerja dan motivasi secara bersama – sama (*simultan*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengujian validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa butir-butir pertanyaan dalam suatu kuesioner berjumlah 38 butir pertanyaan atau indikator dalam suatu variabel (X1) 10 indikator, (X2) 12 indikator, (Y) 16 indikator terbukti valid (sah) dengan membandingkan ^{r}hitung ≥ ^{r}tabel, nilai ^{r}tabel 0,2521. Untuk butir pertanyaan atau indikator tingkat validitas yang paling tinggi terdapat pada butir pertanyaan X1.6 dengan nilai 0,692 dimana suatu metode pelatihan dengan penyajian membuat karyawan memahami sesuai kebutuhan yang akan diterapkan dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Butir pertanyaan atau indikator dalam variabel *reliable* (handal) artinya jawaban seseorang yang stabil atau konsisten, jadi indikator dalam variabel juga dapat digunakan untuk penelitian di perusahaan lainnya.

Nilai konstanta regresi sebesar 21,689 dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja (X1) nilainya adalah 0 dan motivasi (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 21,689.

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) bernilai sebesar 0,428. Artinya variabel (X1) berpengaruh positif dan searah dengan kinerja karyawan (Y) dapat meningkatkan sebesar 42,8% (0,428). Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) bernilai sebesar 0,591. Artinya variabel (X2) berpengaruh positif dan searah dengan kinerja karyawan (Y) dan dapat meningkatkan sebesar 59,1% (0,591).

Di dalam analisis uji hipotesis yang menggunakan alat analisis uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi (X1) 0,002 < taraf signifikansi 0,05 atau nilai ^{t}hitung 3,284 > nilai ^{t}tabel 2,001. Maka H1 diterima artinya pelatihan kerja (X1) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan nilai signifikansi (X2) 0,000 < taraf signifikansi 0,05 atau nilai ^{t}hitung 4,639 > nilai ^{t}tabel 2,001. Maka H2 diterima artinya motivasi (X2) secara *parsial* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan uji hipotesis juga menggunakan alat analisis yaitu uji F dengan melihat dari nilai signifikansi 0,000 < nilai taraf signifikansi 0,05 atau dapat dilihat dari nilai ^{F}hitung = 37,384 > ^{F}tabel = 3,16. Disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh positif terhadap variabel (Y). H3 diterima.

Ditinjau dari hasil analisis Koefisien determinasi (*R Square*) bernilai sebesar 0,563 (56,3%) artinya variabel perlatihan kerja dan motivasi secara bersama – sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum ada didalam penelitian ini seperti variabel pengaruh kemampuan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan insentif.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau. Dibuktikan melalui uji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik t, dengan nilai ^{t}hitung lebih besar dari ^{t}tabel (3,284 > 2,001) dan nilai sig.

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

lebih kecil dari nilai taraf sig. (0,002 < 0,05), dengan demikian H1 diterima.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau. Dibuktikan melalui uji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik t, dengan nilai ^{t}hitung lebih besar dari ^{t}tabel (4,639 > 2,001) dan nilai sig. lebih kecil dari nilai taraf sig. (0,000 < 0,05), dengan demikian H2 diterima.
3. Pelatihan kerja dan motivasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau. Dibuktikan melalui uji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik F, dengan nilai ^{F}hitung lebih besar dari ^{F}tabel (37,384 > 3,16) dan nilai sig. lebih kecil dari nilai taraf sig. (0,000 < 0,05), dengan demikian H3 diterima.

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 56,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 56,3% terhadap kinerja karyawan dan 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum ada didalam penelitian ini seperti variabel pengaruh kemampuan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan insentif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan kerja dan motivasi merupakan variabel yang dapat mendukung meningkatnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau, sehingga disarankan untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan misalnya seperti :

1. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau harus mengetahui kebutuhan karyawan dan dapat memutuskan jenis pelatihan kerja apa yang cocok untuk diberikan untuk meningkatkan kinerja agar perusahaan lebih menjadi produktif dan terus berkembang dengan baik dalam melaksanakan pelayanan pelanggan.
2. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau harus selalu memperhatikan karyawan dan terus meningkatkan bentuk motivasi melalui sistem pendekatan kepada karyawan, pemberian *reward* kepada karyawan dan bertanya kepada sebagian karyawan tentang pendapat dalam pemberian dana pensiun sesuai dengan hasil dari kualitas pekerjaannya dan masa bekerja agar karyawan lebih termotivasi dan terus meningkatkan partisipasinya dalam bekerja.
3. Penelitian ini belum secara mendalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan adanya variabel-variabel yang belum ada di penelitian ini, seperti pengaruh kemampuan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

_____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Al-Qur'an . Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105 . Jakarta Pusat : Al-Qur'an Terjemahan

Atmodiwirio, Soebagio. 2005. *Manajemen Pelatihan.* Cetakan Kedua. PT. Ardadizya Jaya. Jakarta.

http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Bahri, Syamsul. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saptaindra Sejati Site Sambrata Di Kab.Berau*, Manajemen 4 (1) Juli.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Graham, Alan. 2010. *Statistika. PT Intan Sejati.*

Jannah, Nur, Endah, Dwi. 2015. *Manajemen Pelatihan Di Lembaga "Cristal Indonesia Manajemen",* Fakultas Ekonomi.

LPPM. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Berau: STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb.

Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan VII. CV. Mandar Maju. Bandung.

Muhammad. 2016. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif.* Rajawali Pers. PTRajaGrafIndoPersada.

Sunarto, H dan Riduwan. 2015. *Pengantar Statistika (Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis)*, Cetakan ke-8. Penerbit ALFABETA: Bandung.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Penerbit CAPS: Yogyakarta

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan ke-2. Penerbit CAPS: Yogyakarta

Supranto, Johannes. 1988. *Teori dan Aplikasi Statistik*, Edisi Kelima. Jilid 2. Penerbit Erlangga: Jakarta.

Suwatno dan Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, Arnis, dan Suryalena. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*, Fisip 4 (2) Oktober.

Widijanto, Aldrian, Kevin. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya*, Manajemen Bisnis 5 (1).

Wikipedia.*Kinerja.https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja*, diakses tanggal 02 Februari 2020.