

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PEKANBARU RAYON KOTA TIMUR

Oleh  
Arnis Wahyuni<sup>1</sup> & Suryalena<sup>2</sup>  
[Arniswahyuni60@gmail.com](mailto:Arniswahyuni60@gmail.com)

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Universitas Riau  
Kampus bina widya

Jl. H. r soebrantas km. 125 simpang baru, panam, pekanbaru 28293  
Telp/fa . 0761-63277

## ABSTRACT

*PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon east city is a branch of PT. PLN (Persero) Region Riau and Islands Riau. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon east of the city is one state owned enterprises. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon city east is in the Dr. Soetomo number 69 peknabaru with working area starting from fifty districts ( jl. Sudirman) to the district jl. Crossing east PT. PLN (Persero) Area of the eastern city of Pekanbaru conducting the implementation of training and employee motivation is epeted to encourage morale and also improve employee performance.*

*In this study in the methodology used is descriptive quantitative method which is collected throughquestioner to 42 respondent. The sample used is the PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon City East and as a source of information is the HRD. To determine the sample used census method.*

*Result of research and hypothesis testing showed that the partial training significant affect the performance of employee PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon City East. The variabel of training and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon City East.*

*Keywords : training, work motivation, employe performance, PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon east city*

## PENDAHULUAN

### Latar belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah saling berkompetisi untuk menghasilkan produk dalam bentuk barang maupun jasa, persaingan saat ini sangat kompetitif untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan untuk mengantisipasi, pimpinan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber

daya manusia agar perusahaan yang dipimpinnya mampu mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya. Untuk itu segala cara dilakukan untuk mengadakan perbaikan secara terus menerus yang menjadikan perusahaan berpotensi dan ini merupakan suatu permasalahan yang tidak lepas dari SDM para karyawan yang ada di perusahaan tersebut (Marican, Erianto, 2015)

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling mahal dibanding

aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal *continue*, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan SDM juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. (Ambarita, 2012).

Adapun cara-cara yang dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan termotivasi dan ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan terkadang kerap menghadapi persoalan-persoalan pada saat melakukan pelatihan yang hasilnya kurang efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar memiliki tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. (Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Henry, Simamora, 2004.273).

Windiadi, Daniel Arfan Aruan (2013:6) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau

dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas, kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari (dilatih). Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Menurut Mangkunegara (2005:61) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur merupakan salah satu cabang dari PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur merupakan salah satu badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur terletak di JL. Dr soetomo No. 69 Pekanbaru dengan memiliki area kerja mulai dari kecamatan Lima Puluh (JL. Sudirman) sampai kecamatan Tenayan Raya (JL. Lintas Timur). PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur melakukan pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja karyawan tersebut diharapkan mampu mendorong semangat kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis melihat ada pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan dan pengaruh antara pemberian motivasi kerja dan jug kinerja karyawan, dengan dilakukannya pelatihan karyawan akan mengetahui kelemahan-kelemahan yang dimilikinya sehingga dengan adanya

pelatihan lebih memacu lagi semangat kerja karyawan untuk dapat memperbaiki kinerja karyawan. Sedangkan pemberian motivasi kerja oleh perusahaan dapat merangsang gairah kerja karyawan, agar lebih giat dalam menjalankan tanggung jawabnya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalah apa yang dapat dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur?

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi karyawan yang diberikan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (MSDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, istilah "*manajemen*" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. **Prof. Veithzal Rival, M.B.A (2003.1)**

#### **Pelatihan**

**Marihot (2007)**, pelatihan didefinisikan sebagai suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) pegawai. Oleh karena itu, pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi.

Menurut **Handoko, (2008)** "Karyawan-karyawan baru biasanya telah memiliki pendidikan dan pelatihan dasar yang diperlukan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang di peroleh dari organisasi lain yang telah memberikan pada mereka suatu tingkat pelatihan kemampuan dan kecakapan tertentu.

Tujuan pelatihan Dalam usaha pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan karyawan merupakan salah-satu faktor yang sangat penting, baik karyawan

baru memasuki masa kerja ataupun karyawan yang telah lama menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sehingga karyawan tersebut mampu untuk mengembangkan dan menjalankan tugas yang sudah menjadi kewajibannya.

Bila suatu instansi menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan, maka perlu terlebih dahulu menjelaskan apa yang menjadi tujuan dari pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan ini merupakan pedoman dalam menyusun program pelatihan tujuan pelatihan dapat dilihat sebagai berikut (**Simarmora 1999:354**)

1. Memperbaiki kinerja karyawan karena kurang terampil.
2. Mengurangi waktu pegawai/karyawan baru agar kompeten dalam bekerja.
3. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, melalui pelatihan dapat memastikan karyawan secara efektif menggunakan teknologi baru.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan atau pegawai untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

(**Siagian, Puput Dian Melani, dkk 2003**). Motivasi juga bisa diartikan sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2008)** motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu menapai tujuan dari motivasinya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat dipenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berprilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari prilakunya

**Tujuan Motivasi Kerja Menurut H. Melayu S.P (2003)** tujuan pemberian motivasi kerja anatar lain adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Meniptakan 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.

Sedangkan menurut **Saydam (2003)** dalam **Kadarsiman (2012)** pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk.

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

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

### **Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

**Mangkunegara (2005:67)** menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang seara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Cormick dan Tiffin, Mikha Etalia (2014:25)** kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yaitu mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

**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

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sehingga perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesa. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesa sebagai berikut

H1 : Pelatihan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi karyawan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pelatihan dan motivasi karyawan diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur yang terletak di JL. Sutomo No. 69, Sekip, Limapuluh Kota Pekanbaru.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur yang berjumlah 42 orang pada tahun 2015. Pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu 42 responden oleh karena itu, seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner/Angket dengan proses penyebaran dan pengumpulan kuisisioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi objek penelitian, jumlah kuisisioner yang akan disebarkan disesuaikan dengan jumlah sampel. Teknik angket atau kuisisioner ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur yang menjadi objek penelitian. Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan terhadap permasalahan yang penulis teliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hipotesis**

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk  $df=40$  pada alfa  $5\%/2$  atau  $0,05/2 = 0,025$  adalah sebesar 2,021. Nilai t hitung sebesar 7,187 > t tabel 2,021 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara pelatihan

terhadap kinerja karyawan diterima Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

### **2. Hipotesis II**

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai tabel untuk  $df=40$  pada alfa  $5\%/2$  atau  $0,05/2 = 0,025$  adalah sebesar 2,021. Nilai t hitung sebesar 6,547 > t tabel 2,021 dengan signifikansi  $(0,000) < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

### **3. Hipotesis III**

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari F hitung adalah 36,624 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 42 - 2 - 1 = 39$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada  $df1 = 2$  , dan  $df2 = 39$  adalah 3,238 hal ini berarti F hitung (36,624) > F tabel (3,238) dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Jadi hipotesis pelatihan dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

1. Pelatihan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Sudah berjalan dengan efektif, artinya pelaksanaan penetapan peserta pelatihan, pelatihan (instruktur), materi pelatihan, metode pelatihan karyawan sudah sesuai standar yang jelas. Namun perusahaan harus lebih

memperhatikan lagi pelatih yang benar-benar memiliki potensi, pengetahuan dan pengalaman, karena Perlu di pertimbangkan bahwa seorang pelatih yang ahli dan berpengalaman belum tentu menjadi pelatih yang baik dan berhasil.

2. Pemberian motivasi pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Sudah dilakukan dengan baik, artinya dari segi Ketahanan atau ketekunan dalam mengerjakan tugas, umpan balik, pekerjaan yang menantang, tidak menyukai keberhasilan karena suatu kebetulan, memiliki tanggung jawab terhadap kinerjanya sudah diterapkan dengan baik. Namun ada beberapa karyawan yang memerlukan pensosialisasian motivasi agar mengetahui kejelasan dari pemberin motivasi agar lebih bersemangat untuk bekerja.

3. secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Sudah berjalan dengan maksimal, artinya Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu sudah diterapkan dengan baik.

4. melalui pengujian uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Hal ini berarti jika semakin baik pelatihan yang diterapkan maka semakin semakin baik pula kinerja karyawannya, demikian pula sebaliknya.

5. melalui pengujian uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area

Pekanbaru Rayon Kota Timur. Hal ini berarti jika pemberian motivasi kerja dilaksanakan dengan baik maka karyawan akan lebih termotivasi dan bergairah dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. melalui pengujian uji f , dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Hal ini berarti jika semakin baik pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawannya demikian pula sebaliknya.

## V. SARAN

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut

1. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur harus terus meningkatkan pelaksanaan pelatihan melalui pelatih yang berpengalaman seperti adanya kejelasan penentuan standar pelatihan yang ditetapkan perusahaan. Pemberian pelatihan yang jelas seperti penyampaian materi pelatihan yang mudah dipahami dan dapat diterima oleh peserta pelatihan.
2. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur perlu menjaga semangat dan memotivasi karyawan melalui memberikan upah, bonus tahunan, dan memberikan THR .

pemberian motivasi dalam bentuk upah, bonus tahunan dan THR sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat sedikit kekurangan dalam hal pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan hal ini dapat membuat motivasi kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali program pemberian upah yang diberikan sehingga para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan motivasi kerja dalam perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

3. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur harus tetap mengevaluasi prestasi kerja karyawannya seminggu atau sebulan sekali, agar karyawan bekerja sesuai dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja.
4. Untuk seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Diharapkan pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan memperhatikan materi yang diberikan oleh pelatih, dan mengikuti semua pelatihan yang diberikan perusahaan dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal saat melaksanakan tugas.
5. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur sebina memberikan kesempatan yang merata bagi seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan teknis terutama menyangkut aplikasi penerapan teknologi terbaru, sehingga kedepannya karyawan lebih siap dalam mengantisipasi perkembangan teknologi yang akan diterapkan oleh perusahaan.

6. Pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur sebaiknya menjaga dan meningkatkan pemahaman atas kebutuhan-kebutuhan karyawan sert memberikan kesempatan yang lebih luas terutama bagi pimpinan level menengah yang secara langsung berhubungan dengan karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

7. Ambarita. 2012. *Prilaku Organisasi: Bandung*
8. Daniel Arfan Aruan. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) : Surabaya.*
9. Erianto. 2015 *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan (Studi Pada Pt Siak Pertambangan Dan Energy Kabupaten Siak).*
10. Handoko, 2008. *manajemen personalia dan sumber daya manusia.* Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
11. H. Melayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,* Bumi Aksara. Jakarta.
12. Kirkpatrick, 1994. *Evaluating Training Programs: San Fransisco*
13. Jonathan richardo. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prudential Cabang Mrt Stars. Surabaya.*
14. Lia Risna Amalia. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) : Jakarta.*
15. Lombok siregar. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jawasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.*
16. Mangkunegara.2005. *Evaluasi kinerja*. Refika aditama:bandung.
  17. Marican. Erianto..2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan (Studi Pada PT. Siak Pertambangan dan Energy Kabupaten Siak).*
  18. Mathis Robert L. 2002 *.Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : Salemba empat.
  19. Marihot.2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
  20. Mika etalia 2014 *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pulp Making 8 Pt. Inda Hkiat Pulp And Paper Perawang.*
  21. Muh Yunus Bandu. 2013 *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makasar barat.* Universitas Hasanudin.
  22. Prof. Dr. H veithzal, M.B.A, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
  23. Rivai Veithzal. 2003 *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.* Penerbit Murai Kencana. Jakarta.
  24. Schermerhorn, J.J. Hunt, 1991 *Managing Organization Behavior.* 4<sup>th</sup>. Ed. John Wilwy Dan Sons.
  25. Siagian, SP 1997 *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku adminstrasi*, Jakarta
  26. Simarmora, 1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
  27. Simanjuntak, 2001.*Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
  28. Sugiyono.2012.*metode penelitian bisnis.*Alpabeta:Bandung.
  29. Saydam, Kadarisman, 2003. *sumber daya manusia: suatu pendekatan mikro.* Jakarta: Djambaran.
  30. Soeroto, 2001.*Metode statistika.* Gramedia pustaka utama: jakarta
  31. Jurnal Windiadi dkk. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Pt. Sucofindo (Persero) Surabaya.*

