

**Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru**

By:
Muhammad Yusuf Fathindra
Marzolina
Taufiqurrahman

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email: fathindra@gmail.com

ABSTRACT

***Effect Of Training and Work Motivation to Employee Performance in
PT. PLN (Persero) The Branch of Pekanbaru***

The purpose of this research to explain the effects of Training and Work Motivation simultaneously and partially on Employee Performance at The Branch of Pekanbaru

This research used primary data that obtained from interviews and the questionnaire to all employees at The Branch of Pekanbaru Secondary data relating to organizational structure. Population in this research were all employees that consist of 81 people. Methods of analysis used in this research is the method of multiple linear regression.

The results of the testing that has been done, simultaneous regression test (uji-F) suggests that Training and Work Motivation variables simultaneously have significant effect on Employee Performance. On the partial test (uji-t) results indicate that the variables of Training and Work Motivation are partially significant effect on Employee Performance. This writer concluded that the variable of Training and Work Motivation simultaneously and partially influenced positively and significantly toward Employee Performance PT. PLN (Persero) the Branch Of Pekanbaru.

Keywords : Training, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan terdapat Sumber Daya Manusia sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Sumber daya ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu Sumber Daya Manusia dan sumber daya bukan manusia, seperti material,

mesin, dan sebagainya. dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kedua sumber daya tersebut harus saling menunjang, namun sumber daya manusia memegang peranan yang terpenting bagi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mutlak harus ada di dalam suatu perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Tidak mungkin perusahaan dapat bergerak tanpa adanya sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang menjadi inti penggeraknya.

Dalam mengukur kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) menetapkan satu system penilaian kinerja yang dikenal **Key Performance Indicator (KPI)**. KPI bertujuan memberikan dasar dalam penilaian kinerja karyawan sesuai dengan hasil kerja dan potensi yang dimiliki karyawan sehingga terdapat keseragaman dalam pelaksanaannya. Selain itu, KPI juga dimaksudkan memberikan informasi yang akurat dan objektif atas prestasi kerja karyawan serta menjadi landasan perusahaan dalam menentukan kebijakan kepegawaian mengenai *reward* dan *punishment*

Penilaian KPI dilakukan kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru. Tim penilaian KPI adalah atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. KPI yang digunakan oleh PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru menggunakan metode *Blance Scorecard*. *Blance Scorecard* merupakan suatu penilaian kinerja dengan mempertimbangan empat perspektif untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu: Perspektif keuangan, perspektif pelanggan,

perspektif proses bisnis internal serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam tabel 1.1 diatas jelas terlihat bahwa empat perspektif belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Serta program pelatihan yang belum maksimal diberikan kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru.

Untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik tidak terlepas dari faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya terdapat faktor pelatihan dan motivasi kinerja pada PT. PLN Cabang Pekanbaru. Menurut **Bernadin and Rusell** dalam **Suwatno dan Donni (2011:118)** pelatihan adalah proses sistematis dari perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi kerja dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan standar pekerjaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan datang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap karyawan.

Dengan adanya pelatihan yang diberikan *PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru* diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Diketahui belum semua karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan *PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru*. Pada hakikatnya program pelatihan dirancang untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. *PT PLN (Persero) Cabang Pekanbaru* memiliki 4 jenis pelatihan, yaitu pelatihan persiapan kerja, pelatihan teknis bidang, pelatihan kepemimpinan muda, dan pelatihan kepemimpinan utama.

Selain faktor pelatihan, motivasi juga berperan penting dalam hal mempengaruhi kinerja, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang pegawai akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bila pegawai tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Menurut Menurut **Stephen P. Robbins (2008:222)** Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Berdasarkan hasil prasurvey melalui wawancara langsung terhadap karyawan *PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru* tentang motivasi karyawan hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kesungguhan dan keseriusan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut disebabkan karna *PT. PLN (Persero)* adalah salah satu BUMN Indonesia, maka jika karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya maka pegawai tersebut tidak merasa rugi.
2. Semangat bersaing pegawai dalam meraih prestasi yang masih rendah. Hal tersebut disebabkan karena masih banyak karyawan yang berfikir prestasi dalam pekerjaannya tidak terlalu berpengaruh dalam karirnya.
3. Masih ditemukan karyawan yang belum mampu untuk bersikap jujur terhadap situasi pekerjaan yang dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *PT. PLN (Persero) CABANG PEKANBARU*.”

Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan dan fenomena yang ada, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada *PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru*?

2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru?

3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pekan

Telaah Pustaka

Kinerja

Veithzal Rivai (2009:548) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Suwatno

(2011:196) yang menyatakan kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan bukti nyata dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan manusia. Apabila proses yang dilakukan positif maka akan menghasilkan output yang positif bagi perusahaan. Dan apabila proses yang dilakukan negatif maka juga akan memberikan output yang negatif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (August W.Smith dalam Suwatno, 2011:196).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan

seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Selain itu Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith davis dalam Mangkunegara (2004:13) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Penjelasan :

a) Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge x Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, dan *genius*, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative (kontra) terhadap situasi kerjanya, maka akan menunjukkan motivasi rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Widodo (2007:101) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang

ingin dicapai dimasa akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Pelatihan

Pelatihan merupakan saran penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan di bidang pelatihan karyawan menurut **Andrew F.Sikula dalam**

Suwatno (2011:117) menyatakan pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku social karyawan itu (**Wayne F. Cascio dalam suwatno, 2011:117**).

Menurut **Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)** adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Andrew F. Sikula, menyatakan manfaat

pelatihan, adalah: Suwatno dan Joni (2011:123)

1. *Productivity*

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku.

2. *Quality*

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dan tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.

3. *Human Resource Planning*

Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seseorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4. *Morale*

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan.

5. *Indirect Compensation*

Pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. *Health and Safety*

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadi kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. *Obsolescence Prevention*

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah tenaga kerja dari sifat kadaluarsa.

8. *Personal growth*

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Selain itu, pelatihan juga dapat diukur berdasarkan enam indikator, yaitu: menurut Rivai dalam jurnal neneng Nabilah (2012)

- a) Pelatih yang profesional
- b) Peserta yang mengikuti pelatihan
- c) Materi pelatihan
- d) Metode pelatihan
- e) Tujuan tujuan pelatihan
- f) Lingkungan yang menunjang

Motivasi Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2008:222) Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Dr. Sopiah

(2008:170), motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Sehingga dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, Dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang bertujuan terhadap kinerja.

Ada beberapa macam teori tentang motivasi, yaitu: (Stephen P. Robbins, 2008:223).

a. Teori Hirarki Kebutuhan
Theory of Needs Hierarchica

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa

- aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri
- b. *Mc Clelland's Theory of Needs*
David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* menfokuskan kepada tiga hal, yaitu: Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja dan Kebutuhan untuk berafiliasi.
- c. *Theory X and Theory Y*
Douglas Mc. Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi
- d. Teori ERG
Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi *existence*, keterhubungan *relatedness* dan pertumbuhan *growth*,

karena itu disebut teori ERG

Indikator Motivasi Kerja Menurut Stephen P. Robbins, (2008 : 218) Motivasi dapat diukur berdasarkan sebagai berikut:

1. Kemajuan
2. Prestasi
3. Pengakuan
4. Pengawasan
5. Gaji
6. Kebijakan perusahaan
7. Kondisi kerja

Metodologi Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru yang terletak di jalan Dr. Sutomo No. 69 Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil survey dan pengisian kuisioner yang diberikan kepada kriteria sampel yang diharapkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru. Data sekunder adalah data yang telah ada di perusahaan, peneliti bisa menggunakan data ini tanpa harus mengolahnya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru yang berjumlah 81 orang.

Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung pada jumlah populasi dan kesanggupan untuk menjangkaunya, kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh. Metode ini mengisyaratkan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 81 responden.

Analisis Data

Uji Validitas

Sugiyono (2007:267) menyatakan bahwa uji validitas yaitu melakukan pengujian kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang

diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Metode yang sering digunakan untuk mencari validitas instrument adalah korelasi produk momen antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total sehingga disebut sebagai *Corrected Item - Total Correlation*.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2007:267) menyatakan bahwa uji reliabilitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0, semakin baik secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik (**sekarana, 2006:182**).

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu

distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data distribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan kita (**Sarjono dan Julianita, 2011:53**). Untuk mendeteksi normalitas akan dilakukan uji analisis *kurva Histogram* dan *grafik Normal P-P Plot*.

Multikolerasi

Uji multikolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikolerasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikolerasi adalah kolerasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. **Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:7)** mengemukakan cara mendeteksi ada tidaknya multikolenearitas dengan melihat nilai dari VIF (variance-inflating factor). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

Heteroskedastisitas

Menurut **Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:66)**, heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians table tidak sama untuk pengamat/observasi. Jika

variens dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Pengujian Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Metode Analisi regresi linear berganda merupakan suatu metode statistic yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variable bebas pelatihan dan motivasi kerja dan variabel terikat (kinerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
 X_1 : Pelatihan
 X_2 : Motivasi Kerja
 α : Konstanta
 β : Koefisien Regresi
 e : Error of Estimation

Pengujian Koefisien Regresi

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel

bebas mampu secara menyeluruh bersama-sama menjelaskan tingkah laku variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$$1. F_h \geq F_t$$

Artinya model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

$$2. F_h < F_t$$

Artinya model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil pengujian menunjukkan:

$$1. t_h > t_t$$

Artinya: variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, dan ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

$$2. t_h < t_t$$

Artinya : variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya, dan tidak ada

pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji kelayakan kuisioner dapat disimpulkan item pertanyaan yang dibuat penulis untuk variabel kinerja, pelatihan dan motivasi kerja dinyatakan valid reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Dari tampilan grafik normal plot pada penelitian ini, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi syarat normalitas.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 9,015 + 0,602 X_1 + 0,224X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja mempunyai peran positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru karena uji F membuktikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $43,310 > 3,114$.

Uji t membuktikan bahwa variabel pelatihan memberikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8,162 > 1,991$. Sedangkan variabel motivasi kerja juga memberikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,743 > 1,991$. Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang lebih dominan berperan positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru, karena uji t membuktikan bahwa variabel pelatihan memberikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8,162 >$

$1,991$ dengan nilai signifikan $0,000b > 0,05$.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru .
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru.

Saran

Adapun saran-saran tersebut yaitu :

1. Dengan memperhatikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang masuk dalam kategori cukup baik, maka manajemen PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru hendaknya lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan meningkatkan standar kinerja karyawan, karyawan harus mendapatkan kesempatan untuk menunjang prestasi kerja, alat dan sarana yang memadai,

kompetensi yang dimiliki karyawan harus baik agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Pelatihan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan. sehingga disarankan kepada manajemen PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru untuk mengidentifikasi jenis program pelatihan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut.
3. Pemimpin sebaiknya dapat meningkatkan motivasi yang ada pada dalam diri pegawai dengan memberikan pelatihan-pelatihan, agar pegawai selalu sungguh-sungguh dan serius dalam menyelesaikan pekerjaannya, lebih bertanggung jawab pada diri sendiri, atasan, dan semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan ulet serta khawatir jika menghadapi kegagalan dalam bekerja. Karena apabila semua itu terpenuhi, maka tujuan organisasi akan tercapai dan menjadi maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Usmara.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Paradigma Baru*. Yogyakarta: Amara Books
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara*.
- Iqbal, Hasan. 2003. *Pokok-pokok Materi Statistik I (statistic Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Askara
- Mangkuprawira, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *MSDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. JakartaUtara: PT Raja Grafindo.

- Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs Lisrel : Sebuah Pengantar, Aplikasi Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*. Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu ekonomi YKPN, cetakan ketiga.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugino. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Suwanto dan Donni Juni. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia: dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2004. *Proposal Penelitian*. Jakarta: Yayasan Kelopak
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.