



**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN,  
MOTIVASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDONESIA POWER PLTU  
PANGKALAN SUSU OMU UNIT 1-2**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ANNISA RAHAYU SIREGAR**  
NPM 1715311009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI .  
MEDAN  
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
NPM : 1715311009  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN, MOTIVASI, DAN  
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDONESIA POWER  
PLTU PANGKALAN SUSU OMU UNIT 1-2

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP. S.E., S.PSi, M.Si)

DEKAN



PEMBIMBING I

(RAHMAT HIDAYAT, SE.,MM)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, SE.,MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA  
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
NPM : 1715311009  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN, MOTIVASI DAN PENEMPATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. INDONESIA POWER PLTU  
PANGKALAN SUSU OMU UNIT 1-2**

**MEDAN, 25 AGUSTUS 2021**

**KETUA**

**(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.PSi, M.Si)**

**ANGGOTA I**

**(RAHMAT HIDAYAT, SE.,MM)**

**ANGGOTA II**

**(NONI ARDIAN, SE.,MM)**

**ANGGOTA III**

**(ANNISA SANNY, SE.,MM)**

**ANGGOTA IV**

**(ELI DELVI YANTI, SE.,MM)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

N A M A : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
NPM : 1715311009 .  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN, MOTIVASI, DAN  
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDONESIA POWER  
PLTU PANGKALAN SUSU OMU UNIT 1-2

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada  
Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai  
dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat  
dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021



Yang membuat pernyataan

(Annisa Rahayu Siregar)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
NPM : 1715311009  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN, MOTIVASI, DAN  
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. INDONESIA POWER  
PLTU PANGKALAN SUSU OMU UNIT 1-2

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



**ANNISA RAHAYU SIREGAR**

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama

: ANNISA RAHAYU SIREGAR

Lahir

: PANGKALAN BERANDAN / 09 Mei 1999

Nomor Mahasiswa

: 1715311009

Studi

: Manajemen

Nilai yang telah dicapai

: Manajemen SDM

: 110 SKS, IPK 3.22

Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

: 087794847956

#### Judul

Tesis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDONESIA PER PLTUO

Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 08 Mei 2021

Pemohon,

(Annisa Rahayu Siregar)

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM., S.AIN)

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

(Rahmat Hidayat, SE., MM)

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

(Noni Ardian, SE., MM)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
NPM : 1715311009  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Noni Ardian, SE., MM  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDONESIA POWER PLTUO

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Mei 2021	ACC SEMPRO	Disetujui	
13 Agustus 2021	Acc sidang	Disetujui	

Medan, 13 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Noni Ardian, SE., MM



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
NPM : 1715311009  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDONESIA POWER PLTU0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Mei 2021	Masukkan file ke portal	Revisi	
08 Mei 2021	Lanjut ke PB II	Revisi	
08 Mei 2021	ACC	Disetujui	
05 Agustus 2021	ACC	Disetujui	

Medan, 13 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Rahmat Hidayat, SE., MM

Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Agustus 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

: ANNISA RAHAYU SIREGAR  
 /Tgl. Lahir : PANGKALAN BERANDAN / 9 MEI 1999  
 Orang Tua : M. AKMAL ARIFIN SIREGAR  
 : 1715311009  
 : SOSIAL SAINS  
 Studi : Manajemen  
 : 081260361089  
 : JL. BESITANG KAMPUNG BARU

Bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan  
 an, Motivasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDONESIA POWER PLTU, Selanjutnya saya menyatakan :

Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan

Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah  
 lulus ujian meja hijau.

Telah tercap keterangan bebas pustaka

Terlampir surat keterangan bebas laboratorium

Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya  
 sebanyak 1 lembar.

Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar

Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk  
 dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen  
 pembimbing, prodi dan dekan

Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Disetujui oleh :

Hormat saya



ny Medaline, SH., M.Kn  
 Fakultas SOSIAL SAINS



ANNISA RAHAYU SIREGAR  
 1715311009

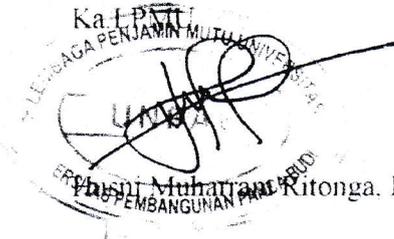
- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

  
Ka.LPMU UNPAB  
LEMBAGA PENJAMIN MUTU  
UNIVERSITAS  
PADA  
ERIK MURNI  
PEMBANGUNAN

Erik Murni Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff

: 23 Jan 2019

### Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 8/13/2021 9:57:42 AM

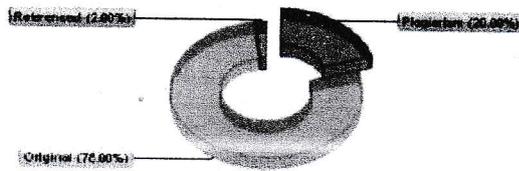
File name: ANNISA, RAHAYU, MANAJEMEN\_1715311009.docx File size: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- 1. Language and Trash Rewrite
- 2. Deleted original
- 3. Internet Check



Details of originality analysis

1. Total originality



2. Distribution graph



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 195/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
na saudara/i:

: ANNISA RAHAYU SIREGAR  
: 1715311009

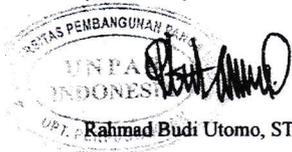
Semester : Akhir

s : SOSIAL SAINS

/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 02 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 Agustus 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. **Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom**

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

isi : 01

Efektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : .....  
 Pembimbing II : .....  
 Mahasiswa : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715311009  
 Bidang Pendidikan : .....  
 Tugas Akhir/Skripsi : .....

HARI/TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Bab I	<i>[Signature]</i>	
	Bab II teori terbaru	<i>[Signature]</i>	
	Bab III morfologi di Kusai	<i>[Signature]</i>	
	Bab IV penguatan hasil	<i>[Signature]</i>	
	Bab V → de	<i>[Signature]</i>	
	Ace Singgih	<i>[Signature]</i>	

*[Signature]*  
 021

Medan, 30 Juli 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Pembimbing I : .....  
Pembimbing II : .....  
Mahasiswa : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
NPM/Pokok Mahasiswa : 1715311009  
Fakultas Pendidikan : .....  
Tugas Akhir/Skripsi : .....

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Tambah kata pengantar	+	
	Perbaiki penulisan kutipan	+	
	Kutipan tidak boleh < 10% 2000	?	
	Daftar pustaka	+	
	dan lain	+	

PT  
  
 Annisa Rahayu Siregar, S.E., M.M.

Medan, 30 Juli 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Rahmat Hidayat, SE, MM.  
 Pembimbing II : Noni Asdran, SE, MM.  
 Mahasiswa : ANNISA RAHAYU SIREGAR  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715311009  
 Bidang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Kertas Pangelesan Bumi Omu Unit 1-2

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/05/21	Bab I	[Signature]	
20/05/21	Bab II	[Signature]	
20/05/21	Bab III	[Signature]	
20/05/21	ACC seluruh bab I	[Signature]	

20/05/21  
 [Signature]  
 Rahmat Hidayat, SE, MM.  
 Pemb I

Medan, 07 Mei 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

[Signature]  
  
 Dr. Bambang Widjanarko,

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan (a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan (b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan (c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan (d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang akan diteliti yaitu kinerja kurang maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan (a) Ada beberapa karyawan yang tidak mengetahui proses kerja sistem baru yang baru saja diadopsi oleh perusahaan. (b) Masih ditemukannya karyawan yang belum menguasai teknologi yang digunakan oleh perusahaan (c) Motivasi Kerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun karena terlalu seringnya karyawan keluar masuk ruangan kerja tanpa alasan dan tingkat kehadiran yang minim. (d) Masih ada karyawan yang mengeluh tentang penempatan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (e) Sistem penempatan kerja yang ada di perusahaan masih bersifat subjektif. Penelitian dilakukan di PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dan disebarikan kepada 35 orang karyawan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan Kerja Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 30,4% variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja. Sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terbanyak yakni sebesar 30,4%.

**Kata Kunci Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Penempatan Kerja, Kinerja.**

## ABSTRACT

---

*This study aims to ( a ) to review and analyze the influence of education and training on this fact to employee performance ( b ) to review and analyze the motivation to work on this fact employee performance ( c ) to review and analyze the influence of the work on this fact to employee performance ( d ) menganalisi to review and the education and training , the work and the working simultaneously to employee performance .The problems would check that is not optimal performance since there is still optimal employees in carrying out tasks ( indicated by a ) there are several employees who do not know the new system works just adopted by the company . ( b ) employee who still have not found the technology used by the company ( c ) motivation and less work karyawan yabg employee performance decline because too often employees working in and out of the room without cause or low attendance levels . ( d ) still employees who complained about the verb that does not in accordance with applicable regulations . ( e ) system work placement in the company still is subjective .The research was done in pt .Indonesia power power base milk omu 1-2 units. This study using a questionnaire as research instruments and distributed to 35 employees .Of the results of data processing , obtained the significance was in 0,001 smaller than 0,05 .Of this analysis , and ho rejected , it means that there is simultaneously free variables affecting the bound .To improve employee performance , but also education and training must be improved , and the motivation of the adjusted r square on the table above 30,4 % 0,304 or as much as .This explains that 30,4 % variable education and training , the work and the working .The rest of 69,6 % variabel-variabel influenced by other subjects in this study .Many factors supporting some means of education and training , the work and the work that influences the performance of 30,4 % most employees .*

**keyword: education and training, motivation, placement, performance.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan YME, karena berkat karunia Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi **“Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2”**.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.PSi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rahmat Hidayat, SE.,MM, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Noni Ardian, SE.,MM, selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan YME memberikan karunia Nya kepada kita semua.

Medan, Juli 2021  
Penulis

**(Annisa Rahayu Siregar)**

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	<b>vii</b>
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah .....	6
2. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9
1. Jumlah Observasi/ Sampel.....	9
2. Waktu Penelitian.....	9
3. Lokasi Penelitian .....	9

### BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori .....	10
1. Pendidikan dan Pelatihan.....	10
a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	10
b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan .....	13
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan .....	18
2. Motivasi Kerja .....	22
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	22
b. Teori Motivasi .....	23
c. Bentuk-Bentuk Motivasi.....	25
d. Indikator Motivasi Kerja .....	26
3. Penempatan Kerja.....	30
a. Pengertian Penempatan Kerja .....	30
b. Faktor-Faktor Pertimbangan Penempatan Kerja .....	32
4. Kinerja .....	33
a. Pengertian Kinerja .....	33

b.	Faktor-Faktr yang Mempengaruhi Kinerja.....	34
c.	Indikator Kinerja.....	34
B.	Penelitian Terdahulu.....	35
C.	Kerangka Konseptual.....	38
D.	Hipotesis.....	38

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A.	Pendekatan Penelitan.....	40
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C.	Definisi Operasional.....	41
1.	Variabel Penelitian.....	41
2.	Definisi Operasional.....	41
D.	Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data.....	42
1.	Populasi Penelitian.....	42
2.	Sampel Penelitian.....	42
3.	Jenis dan Sumber Data.....	43
E.	Teknik Pengambilan Data.....	43
F.	Teknik Analisis Data.....	44
1.	Uji Kualitas Data.....	44
2.	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.	Uji Regresi Linier Berganda`.....	47
4.	Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	48
a.	Uji T.....	48
b.	Uji F.....	49
c.	Uji Koefisien Determinansi.....	49

### **BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Hasil Penelitian.....	50
1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	50
2.	Analisa Deskriptif.....	54
a.	Karakteristik Responden.....	54
b.	Rekapitulasi Jawaban Responden.....	57
B.	Pembahasan.....	60
1.	Pengujian Kualitas Alat Ukur.....	60
a.	Uji Validatas.....	60
b.	Uji Reliabilitas.....	64
2.	Pengujian Asumsi Klasik.....	67
a.	Uji Kenormalan Data.....	67
b.	Uji Multikolinearitas.....	68
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	70
3.	Pengujian Hipotesis.....	71
a.	Uji Korelasi.....	71
b.	Uji Regressi Linear Berganda.....	73
c.	Uji T.....	73
d.	Uji F.....	75
e.	Uji Koefisien Determinasi.....	76

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1. PenelitianTerdahulu .....	35
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian .....	40
Tabel 3.2. Defenisi Operasional.....	41
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	57
Tabel 4.5. Tanggapan Responden tentang Pendidikan dan Pelatihan .....	58
Tabel 4.6. Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja .....	58
Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Penempatan Kerja .....	59
Tabel 4.8. Tanggapan Responden tentang Kinerja .....	59
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan .....	61
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	62
Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja.....	63
Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	65
Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	65
Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja.....	66
Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.17. Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.18. Uji Korelasi .....	72
Tabel 4.19. Uji Regressi Linear Berganda .....	73
Tabel 4.20. Uji T.....	74
Tabel 4.21. Uji F.....	75
Tabel 4.22. Uji Koefisien Determinansi .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Kinerja Karyawan.....	4
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
Gambar 4.2.	Histogram Uji Kenormalan Data.....	67
Gambar 4.3.	P-Plot Uji Kenormalan Data.....	68
Gambar 4.4.	Uji Heteroskedastisitas .....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan

tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan oleh semua orang, bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Tetapi seringkali orang melupakan makna dan hakikat pendidikan itu sendiri. Layaknya hal lain yang sudah menjadi rutinitas, karena itu benarliah kalau dikatakan bahwa setiap orang yang terlibat dalam dunia pendidikan sepatutnya selalu merenungkan makna dan hakikat pendidikan, merefleksikannya di tengah-tengah tindakan/aksi dalam dunia yang digelutinya. Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan

agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disamping pendidikan dan pelatihan, motivasi juga dianggap mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, motivasi haruslah dijadikan sebagai suatu perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan maupun organisasi pemerintah dan non pemerintah yang dimaksud ini haruslah menjadikan pegawai/karyawan sebagai aset, tidak hanya sebagai alat produksi saja. Oleh karena itu, maka perusahaan atau organisasi perlu untuk senantiasa menciptakan suatu keadaan yang kondusif sehingga membuat pegawai senantiasa merasa nyaman karena terpenuhinya kebutuhan hidup. Beberapa teori sebelumnya menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Artinya bahwa ketika pendidikan, pelatihan dan motivasi ini ditingkatkan atau mengalami peningkatan yang berarti, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat atau baik.

Kinerja karyawan selain mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang baik dan benar, juga tergantung kepada bagaimana perusahaan mengatur penempatan sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan secara baik dan benar. Atau dengan kata lain bahwa ketika pendidikan dan pelatihan telah dilakukan dengan benar, maka

menempatkan SDM sesuai dengan kemampuan dan bidangnya juga menentukan kinerja karyawan tersebut.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2011:64), hal tersebut sesuai dengan prinsip *The right man in the right place and the right man behind the right job* atau penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Hasil observasi dan analisis di lapangan bersama tim HRD perusahaan, ada beberapa temuan yang didapatkan yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan untuk setiap departemen sepanjang 1 tahun terakhir yang disajikan pada grafik di bawah ini :



**Gambar 1.1. Grafik Kinerja Karyawan Tahun 2020**

sumber: PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. 2020

Dari grafik di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung menurun dari awal tahun hingga akhir tahun. Hal ini menjadi perhatian pihak perusahaan untuk terus fokus meningkatkan kinerja karyawan.

Dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang dijumpai, ada beberapa faktor terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu tidak tepatnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Tidak tepat disini maksudnya adalah ada beberapa karyawan yang diundang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Artinya ada beberapa karyawan yang seharusnya tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan dengan materi tertentu karena tidak sesuai dengan kompetensinya.

Selain itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dinilai tidak begitu signifikan meningkatkan pengetahuan karyawan karena faktor pemateri dan materi yang disampaikan. Hal ini mengakibatkan, terdapat beberapa karyawan yang tidak memahami pekerjaan yang dikerjakannya karena tidak optimal melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan meskipun pendidikan dan pelatihan dilakukan setiap semester atau minimal dua kali dalam 1 tahun.

Oleh karena itu, karyawan tidak termotivasi dalam bekerja karena tidak begitu mehami pekerjaannya. Hal ini diketahui dengan jelas karena beberapa karyawan yang terlihat keluar masuk di saat jam kerja masih berlangsung. Tingkat absensi yang juga tinggi disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan.

Observasi terus dilakukan terkait proses penempatan kerja, perusahaan dinilai masih belum objektif dalam penempatan kerja. Seharusnya, pelaksanaan

proses penempatan kerja dilakukan secara objektif dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Hal ini menjadi perhatian perusahaan untuk memperbaiki sistem yang berlaku dan mulai meningkatkan kinerja, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di atas. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.**

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas dan hasil dari wawancara dengan bagian SDM perusahaan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu kinerja kurang maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan :

- a. Ada beberapa karyawan yang tidak mengetahui proses kerja sistem baru yang baru saja diadopsi oleh perusahaan.
- b. Masih ditemukannya karyawan yang belum menguasai teknologi yang digunakan oleh perusahaan.
- c. Motivasi Kerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun karena terlalu seringnya karyawan keluar masuk ruangan kerja tanpa alasan dan tingkat kehadiran yang minim.

- d. Masih ada karyawan yang mengeluh tentang penempatan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Sistem penempatan kerja yang ada di perusahaan masih bersifat subjektif.

## 2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja di PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2
4. Apakah pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

### 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi yaitu :

- a. Bagi PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.  
Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan dalam memperhatikan pendidikan dan pelatihan karyawan, motivasi kerja karyawan dan penempatan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
- b. Bagi Penulis  
Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Apri Triyani yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Dan Swasta Se-Purwokerto. Sedangkan Penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi kerja dan Penempatan Kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 100 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 35 karyawan.
3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2009 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Samsudin (2017:21), dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro yang semakin cepat dan kompleks, perusahaan harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2008 “Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses penyelenggaraan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi aparatur dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan”.

Menurut Rezita (2015:12) Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Menurut Pakpahan, dkk (2017:118) bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. ”Menurut UndangUndang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Rasma Ayu, dkk. 2016;289) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Artinya pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Dalam artian, pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang sedang dilakukan, sedangkan pelatihan merupakan proses pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dalam hal instruksi, tugas khusus maupun kaitannya dengan disiplin kerja pegawai.

Menurut Triyani (2009;21) Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Diklat harus berorientasi pada hasil, dengan kata lain apakah diklat sesuai dengan

harapan yaitu menciptakan tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu diperlukan program diklat yang sesuai kebutuhan tenaga kerja. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoatmodjo 2003:28). Pelatihan (training) adalah aktivitas untuk meningkatkan kemampuan teknis dan ketrampilan kerja yang spesifik, rinci dan rutin yang berhubungan dengan jabatan yang sedang dilaksanakan. Pendidikan (education) merupakan belajar ketrampilan baru, pengetahuan dan sikap yang akan membantu karyawan mengasumsi jabatan baru termasuk tugas-tugas yang berbeda pada waktu yang akan datang.

Pelatihan menurut Sikula (dalam Ashar Suntoyo, 2018) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisis, sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan,

pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016). Pelatihan juga diartikan sebagai aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini (Wayne, 2008).

Menurut Mangkuprawira (2002) menjelaskan bahwa "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar".

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Gomes (2013) juga mengungkapkan bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses untuk mempertahankan dan memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

#### **b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Sikula (dalam Ashar, 2001) tujuan pelatihan dan pengembangan secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut :

1) Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan taraf prestasi tenaga kerja pada jabatannya sekarang. Prestasi kerja yang meningkat mengakibatkan peningkatan dari produktivitas.

2) Meningkatkan Mutu

Pelatihan dan pengembangan yang tepat tidak saja meningkatkan kuantitas dari keluaran tetapi juga meningkatkan kualitas atau mutu dari keluaran. Tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketerampilan baik hanya akan membuat sedikit kesalahan dan cermat dalam pelaksanaan pekerjaan.

3) Meningkatkan Ketepatan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat membantu perusahaan untuk memenuhi keperluannya akan tenaga kerja dengan pengetahuan dan keterampilan tertentu di masa yang akan datang.

4) Meningkatkan Semangat Kerja

Iklim dan suasana organisasi pada umumnya menjadi lebih baik jika perusahaan mempunyai program pelatihan dan pengembangan secara tepat.

5) Menarik dan Menahan Tenaga Kerja yang Baik

Para tenaga kerja, terutama para manajer memandang kemungkinan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan sebagai bagian dari imbalan jasa dari perusahaan terhadap

mereka. Mereka berharap perusahaan memfasilitasi mereka pelatihan dan pengembangan agar mereka bertambah pengetahuan dan keterampilan dalam keahlian masing-masing. Karena itu banyak perusahaan yang menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang khusus untuk menarik tenaga kerja yang berpotensi baik.

6) Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat membentuk dan menghindari timbulnya kecelakaan di perusahaan dan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang lebih aman dan sikap mental yang lebih stabil.

7) Menghindari Keusangan (*Obsolescence*)

Usaha pelatihan dan pengembangan diperlukan secara terus-menerus supaya para tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan terakhir dalam bidang kerja mereka masing-masing. Ini berlaku baik untuk tenaga kerja non manajerial maupun untuk tenaga kerja manajerial.

8) Menunjang Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pelatihan dan pengembangan tidak hanya menguntungkan perusahaan tapi juga menguntungkan tenaga kerja itu sendiri.

Tujuan diselenggarakan pelatihan dan pengembangan kerja menurut (Simamora, 2006) diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna

meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuannya sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- 2) Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat megaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimuktahirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job comotent*" yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan masalah orperasional. Para manejer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya : kelangkaan sumber daya finansial

dan sumber daya teknologis manusia (*human technological resource*) dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologi.

- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusianya melalui pelatihan, manajer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi karena alasan inilah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah meningkatkan produktivitas, meningkatkan mutu, meningkatkan ketepatan dan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan semangat kerja, menarik dan menahan tenaga kerja yang baik, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan (*obsolescence*), menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*), memperbaiki kinerja karyawannya, memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi.

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan**

Berikut ini adalah faktor-faktor yang memengaruhi pendidikan dan pelatihan karyawan menurut Kasmir (2016) :

1) Peserta Pelatihan

Calon peserta merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

## 2) Instruktur

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan pengembangan dan membentuk perilaku karyawan, jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkan. Pertimbangan selanjutnya khusus untuk instruktur apakah perlu diambil dari luar perusahaan atau hanya dari dalam perusahaan.

## 3) Materi Pelatihan

Materi merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi juga harus diberikan kepada peserta yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

## 4) Lokasi Pelatihan

Lokasi merupakan tempat untuk memberikan pelatihan dan pengembangan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula

untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

5) Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh saran dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan dan pengembangan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa kurang memadai akan membuat peserta pelatihan dan pengembangan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

6) Waktu

Waktu maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan dan pengembangan. Misalnya pelatihan dan pengembangan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu

pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.

Menurut Mondy (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Manajemen Puncak

Agar program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan efektif. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber-sumber daya yang dibutuhkan.

2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Di samping manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis maupun generalis, harus berkomitmen pada dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer lini, dari mulai presiden dan *chairman of the board* ke bawah. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan Teknologi

Mungkin tidak ada faktor selain teknologi yang memberi pengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan.

Komputer dan internet, khususnya secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis. Teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada para karyawan dan perusahaan ini terus berlanjut.

#### 4. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sebaiknya level manajerial tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas.

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan adalah peserta, instruktur, materi, lokasi, lingkungan, waktu, dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi dan kompleksitas organisasi.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Chung dan Meggison (dalam Fahmi, 2016) menyatakan bahwa *motivation is defines as goal –directed behavior it concerns the levels of efforts one exerts in pursuing a goal* yaitu motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.

Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Menurut Santoso (dalam Fahmi 2016), motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Sutrisni tahun 2014 (dalam Mulyadi, 2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (Mulyadi, 2016) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2016) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

#### **b. Teori Motivasi**

Menurut Robbin (dalam Sukadi, 2016) Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa.

Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Menurut Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki (*social need*) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. *Social need* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem need or status needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.

5) Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Selanjutnya, Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan dan 15% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja.

### c. **Bentuk-Bentuk Motivasi**

Menurut Fahmi (2016) bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu :

#### 1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong seseorang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut. Adapun yang termasuk motivasi ekstrinsik adalah lingkungan

kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, status, tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

## 2) Motivasi Intrinsik

Motivasi ini muncul dari dalam diri seseorang dan terus berkembang yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Adapun yang termasuk dalam motivasi internal adalah keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, penghargaan, pengakuan dan kekuasaan.

### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (dalam Sukadi, 2016) yaitu antara lain sebagai berikut :

- 1) Gaji. Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : (1)

Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum. (2) Ketepatan pembayaran gaji. (3) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. (4) Selalu ditinjau kembali. (5) Mencapai sasaran yang diinginkan. (6) Mengangkat harkat kemanusiaan. (7) Berpijak pada peraturan yang berlaku

- 2) Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu : melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).
- 3) Kebijakan dan Administrasi. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi

sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai.

- 4) Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratn yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.
- 5) Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan

membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

- 6) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.
- 7) Peluang untuk maju. Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.
- 8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan

terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

- 9) Keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- 10) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

### **3. Penempatan Kerja**

#### **a. Pengertian Penempatan Kerja**

Menurut Mardianto (dalam Aldilaningsari, 2014;2) bahwa sumber penempatan calon karyawan berasal dari dua sumber yaitu sumber internal perusahaan dan sumber dari eksternal perusahaan. Sumber tenaga kerja diambil dari karyawan internal perusahaan sendiri melalui program promosi, transfer (rotasi jabatan) dan demosi. Sumber tenaga kerja eksternal diambil dari luar perusahaan.

Menurut Hariandja (dalam Aldilaningsari, 2014;2) bahwa proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Ardhana (dalam Aldilaningsari, 2014;2) bahwa penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang

lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Menurut Hasibuan (dalam Aldilaningsari, 2014;2) Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Aldilaningsari (2014;2) bahwa penempatan kerja merupakan penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya.

Menurut Hasibuan (dalam Rosita Devi, 2016,130) bahwa penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *The right man on the right place and the right man behind the job*. Menurut Schuler, Jackson (dalam Rosita Devi, 2016,130) bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Menurut Veithzal (dalam Sunaryo;2016) bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak

dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa yang akan datang.

Menurut Sastrohardiwiryo (dalam Sunaryo;2016) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

#### **b. Faktor-Faktor Pertimbangan Penempatan Kerja**

Menurut Sunaryo (2016;131) bahwa adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

##### **1) Kinerja Akademik**

Kinerja akademik yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengembangkan wewenang dan tanggung jawab.

##### **2) Pengalaman**

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapat pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki

tenaga kerja. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja.

3) Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam penempatan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Untuk memastikannya perlu diadakan tes kesehatan.

4) Status Perkawinan

Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal yang penting untuk diketahui. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya penempatan tenaga kerja tersebut.

5) Usia

Dalam penempatan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja kurang maksimal.

#### **4. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:9), kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2012), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2015: 13) antara lain :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki keahlian diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015: 67).

**c. Indikator Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012), adapun indikator kinerja antara lain :

1) Kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

- 3) Penggunaan waktu bekerja merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) Inisiatif karyawan, berkaitan dengan daya pikir karyawan, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan.
- 5) Pengetahuan atas pekerjaan dan keterampilan merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

## B. Peneliti Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat adanya beberapa perbedaan yaitu :

**Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Samsuddin (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai. 2) secara parsial yang berpengaruh paling dominan adalah pendidikan	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas
2	Riza Rezita (2015)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)	Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi (rxy) sebesar 0,745, koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,555 dan diperoleh thitung sebesar 6,788 lebih besar dari ttabel (6,788 > 2,026). Berdasarkan koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) 0,555 artinya 55,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas 3. Indikator Variabel Bebas

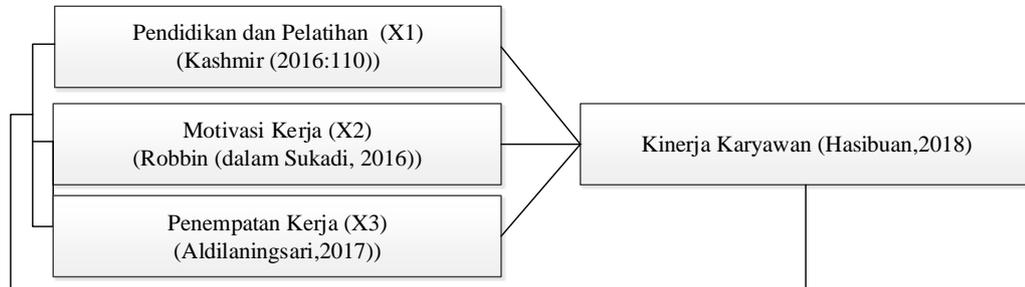
				pelatihan pegawai sementara sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	
3	Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).	Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang	Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai thitung tersebut lebih besar daripada ttabel ( $3.298 > 2.011$ ) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai thitung tersebut lebih kecil daripada ttabel ( $0.593 < 2.011$ ) dan nilai signifikan lebih besar daripada $\alpha = 0.05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas Indikator Variabel Bebas
4	Andi Rasma Ayu, Gunawan dan Harifudiin (2016)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) pendidikan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng..	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas Indikator Variabel Bebas
5	Apri Triyani (2009)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi Sma Negeri Dan Swasta Se-Purwokerto	pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Dari penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yaitu para guru diharapkan agar lebih meningkatkan keikutsertaannya dalam pendidikan dan pelatihan, kepala sekolah	1. Objek Penelitian 2. Variabel Bebas Indikator Variabel Bebas

				hendaknya menugaskan guru untuk mengikuti kegiatan diklat guna meningkatkan kualifikasi dan ketrampilannya, perlunya pemberian motivasi dan reward oleh kepala sekolah agar guru lebih termotivasi dalam bekerja, guru perlu dipacu untuk meningkatkan prestasinya, dan untuk Diknas atau Pusdiklat mengadakan analisis kebutuhan diklat sebelum mengadakan suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan	
6	Yovita Aldilainingsari,, Mochammad A Musadiq dan Moch. Soe'oad Hakam	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Malang)	Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang	Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan dan Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Ketrampilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil regresi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan sebesar 0,379, Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan sebesar 0,420 dan Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Ketrampilan sebesar 0,298.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek Penelitian</li> <li>2. Variabel Bebas</li> <li>3. Indikator Variabel Bebas</li> </ol>

### C. Kerangka Konseptual

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tentunya karyawan harus dibekali pendidikan dan pelatihan untuk pemenuhan pengetahuannya. Setelah diberikan pendidikan dan pelatihan, perlu adanya motivasi kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

### D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- Ho1 : Tidak terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha1 : Terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha2 : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ho3 : Tidak terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ha3 : Terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Ho4 : Tidak terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Ha4 : Terdapat pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:6) penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di kantor PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Mei 2021 – Juli 2021. Adapun jadwal penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1. Jadwal Penelitian**

No	Aktivitas	Mei 21				Juni 21				Juli 21				AGUSTUS 21			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pra Penelitian																
2	Survey Lapangan																
3	Penulisan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Penelitian																
7	Bimbingan Laporan																
8	Sidang Meja Hijau																
9	Revisi Laporan Penelitian																

*Sumber: Peneliti (2021)*

### C. Defenisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Penempatan Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan (Y)

#### 2. Defenisi Operasional

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2. Definisi Operasional**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Pendidikan dan Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut Sugiyono, 2017)	1. Kebutuhan pendidikan 2. Peserta Pendidikan 3. Tempat pendidikan 4. Materi dan isi pendidikan 5. Pemberian pendidikan 6. Evaluasi pendidikan 7. Kebutuhan pelatihan 8. Peserta pelatihan 9. Tempat pelatihan 10. Materi dan isi pelatihan 11. Pemberian pelatihan 12. Evaluasi pelatihan	Likert
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Robbin (sebagaimana dikutip dalam Sukadi, 2016), motivasi adalah sebagai suatu proses internal yang mengaktifkan, membimbing dan mempertahankan perilaku dalam rentang tertentu. Secara sederhana motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menemukan ke arah mana yang hendak kita berbuat.	Menurut Robbin (sebagaimana dikutip dalam Sukadi, 2016) Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory) a. Kebutuhan fisiologis ( <i>physiological needs</i> ) b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan ( <i>safety and security need</i> ) c. Kebutuhan rasa memiliki ( <i>social need</i> ) d. Kebutuhan akan harga diri ( <i>esteem need or status needs</i> ) e. Kebutuhan akan perwujudan diri ( <i>self actualization</i> )	Likert
3	Penempatan Kerja (X <sub>3</sub> )	Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang	1. Kinerja Akademik 2. Pengalaman 3. Kesehatan Fisik dan Mental 4. Status Perwakinan 5. Usia	Skala Likert

		karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa yang akan datang. Menurut Veithzal (dalam Sunaryo;2016)		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2018).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Penggunaan waktu bekerja. 4. Inisiatif pegawai. 5. Pengetahuan atas pekerjaan dan keterampilan.	Skala likert

*Sumber: Peneliti 2021*

#### **D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 yang merupakan objek penelitian ini ada sebanyak 35 orang.

##### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 yang berjumlah 35 orang.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

#### E. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data lebih dominan data primer, dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yaitu :

##### 1. Kuesioner

Sinulingga (2011) menyatakan bahwa kuesioner adalah suatu bentuk instrumen pengumpulan data dalam format pertanyaan yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya. Kuesioner adalah instrumen yang memiliki mekanisme yang efisien jika si peneliti mengetahui secara baik apa yang dibutuhkannya dan bagaimana mengukur variabel yang diinginkan. Pada penelitian ini, digunakan kuesioner untuk mengetahui Pendidikan dan Pelatihan (X1), Motivasi kerja (X2) dan Penempatan Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner menggunakan skala likert. Sinulingga (2011) menyatakan bahwa skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan (*degree of agreeeness*) responden terhadap suatu pernyataan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya dibagi atas lima tingkatan yakni : Sangat Tidak Setuju bernilai 1, Tidak Setju bernilai 2, Netral bernilai 3, Setuju bernilai 4, dan Sangat Setuju bernilai 5. Skala likert ini termasuk

skala interval dan perbedaan dalam jawaban antara dua poin dalam skala mempunyai nilai yang sama.

## **2. Observasi**

Berbeda halnya dengan kuesioner yang menempatkan responden sebagai sumber data dan informasi, teknik pengumpulan data dengan observasi tidak membutuhkan responden tetapi pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Sinulingga (2011) menyatakan bahwa teknik observasi memberikan data dan informasi yang jauh lebih lengkap dan jelas dibandingkan dengan kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi terhadap kinerja karyawan dan tanda-tanda menurunnya produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2

## **3. Studi Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan :

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013). Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal (Rusiadi, et al. 2013). Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual

model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Rusiadi, et al. 2013). Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu : Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1 / Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan (Rusiadi, et al. 2013). Harapannya asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode

pengamatan keperiode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varian residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastis. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linier Berganda

Menurut Rusiadi (2013), model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja, budaya kerja, hubungan kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

- $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)  
 $X_1$  = Hubungan Kerja (*Independent Variabel*)  
 $X_2$  = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)  
 $\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini (Rusiadi, et al. 2013) :

##### a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya (Rusiadi, et al. 2013). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima.

Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig\ t > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig\ t < 0,05$

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen (Rusiadi, et al. 2013).

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

c. Uji  $R^2$  (Determinasi)

Uji  $R^2$  (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Rusiadi, et al. 2013). Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Sejarah PT Indonesia Power berawal dari dibentuknya PT Pembangkitan Jawa Bali I (PT PJB I) yang merupakan anak perusahaan PT PLN (Persero) pada tahun 1995. PT PJB I mempunyai organisasi sendiri dengan tugas mengelola delapan Unit Pembangkit, masing-masing Suralaya, Saguling, Mrica, Priok, Perak, Grati, Bali, Semarang, Kamojang dan satu Unit Bisnis Jasa Pemeliharaan. PT PJB I kemudian berganti nama menjadi PT Indonesia Power pada tanggal 3 Oktober 2000. Perubahan nama tersebut mengukuhkan penetapan tujuan perusahaan untuk sepenuhnya berorientasi pada bisnis dan mengantisipasi kecenderungan pasar yang senantiasa berkembang. Dalam kurun waktu belasan tahun, PT Indonesia Power telah berkembang dengan cepat melalui kinerja usaha yang meyakinkan.

PT Indonesia Power kini mengoperasikan delapan Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) yang tersebar di UBH (Unit Bisnis Pemeliharaan) lokasi-lokasi strategis Jawa-Bali dan Unit Bisnis Jasa Pemeliharaan (UBJP) dengan total kapasitas terpasang sebesar 8.996 MW dari 133 unit pembangkit listriknya. Selanjutnya PT Indonesia Power mengembangkan sayap dengan pendirian subsidiaries yaitu PT Cogindo Daya Bersama (CDB) pada tahun 1997 untuk mendukung usaha pembangkitan, outsourcing, dan kajian energi, serta PT Artha Daya Coalindo (ADC) pada tahun 1998 yang bergerak di

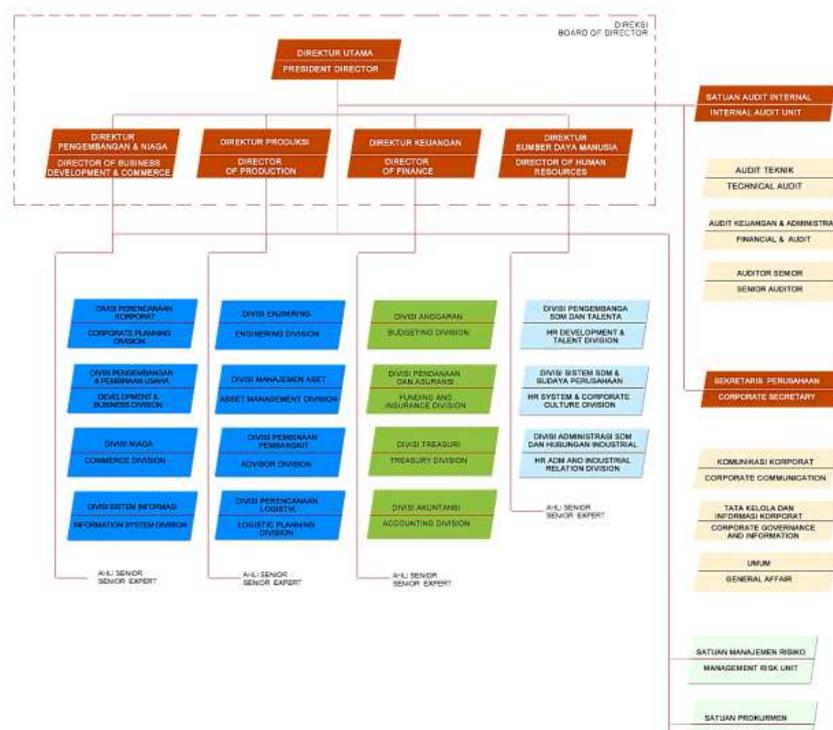
bidang manajemen dan perdagangan batubara serta bahan bakar lainnya, PT Indo Pusaka Berau (IPB) dengan kegiatan usaha penyediaan listrik dari produksi PLTU Lati di Kalimantan Timur, PT Indo Ridlatama Power yang bergerak di usaha minyak dan gas, PT Perta Daya Gas yang merupakan anak usaha gabungan antara PT Pertamina Gas dan PT Indonesia Power (dengan kepemilikan saham 35%) yang bergerak di bidang energi dan gas dan yang terakhir adalah PT Rekadaya ElektriKA yang mengerjakan proyek rekayasa dan EPC bidang kelistrikan yang juga merupakan usaha patungan PT Indonesia Power dengan beberapa perusahaan lain.

Sebagai perusahaan terbesar di bidang pembangkitan tenaga listrik di Indonesia, PT Indonesia Power siap memasuki era pertumbuhan baru seiring prospek bisnis yang menjanjikan dan penuh tantangan di masa depan.

Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan publik dengan kinerja kelas dunia dan bersahabat dengan lingkungan. Misi perusahaan ini adalah melakukan usaha dalam bidang ketenagalistrikan dan mengembangkan usaha-usaha lainnya yang berkaitan berdasarkan kaidah industri dan niaga yang sehat guna menjamin keberadaan dan pengembangan perusahaan dalam jangka panjang.

Struktur organisasi PT Indonesia Power menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi. PT Indonesia Power dipimpin oleh seorang Direktur Utama dengan dibantu oleh empat Direktur (Direktur Pengembangan Niaga,

Direktur Produksi, Direktur Keuangan dan Direktur Sumber Daya Manusia), Satuan Audit Internal dan Sekertaris Perusahaan. Setiap Direktur membawahi berbagai divisi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Unit-unit pembangkit yang dikelola oleh PT Indonesia Power sendiri juga termasuk di dalam struktur organisasi PT Indonesia Power. Namun, dalam penelitian kali ini hanya menggunakan kantor pusat PT Indonesia Power saja sebagai objek penelitiannya.



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan**

sumber: PT. Indonesia Power PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

Ada beberapa tujuan didirikannya perusahaan ini yaitu :

- a. Menciptakan mekanisme peningkatan efisiensi yang terus-menerus dalam penggunaan sumber daya perusahaan.
- b. Meningkatkan pertumbuhan perusahaan secara berkesinambungan dengan bertumpu pada usaha penyediaan tenaga listrik dan sarana penunjang yang berorientasi pada permintaan pasar yang berwawasan lingkungan.
- c. Menciptakan kemampuan dan peluang untuk memperoleh pendanaan dari berbagai sumber yang saling menguntungkan.
- d. Mengoperasikan pembangkit tenaga listrik secara kompetitif serta mencapai standar kelas dunia dalam hal keamanan, keandalan, efisiensi, maupun kelestarian lingkungan.
- e. Mengembangkan budaya perusahaan yang sehat di atas saling menghargai antar karyawan dan mitra kerja, serta mendorong terus kekokohan integritas pribadi dan profesionalisme.

Budaya perusahaan PT Indonesia Power disebut sebagai Indonesia Power Way yang terdiri dari tiga aspek utama yaitu :

- a. *The Way We Think*

Merupakan tata nilai perusahaan yang melandasi pegawai dan perusahaan dalam bekerja dan berbisnis. Tata Nilai terdiri atas Integritas, Profesional, Harmoni, Pelayanan Prima, Peduli, Pembelajar dan Inovatif yang disingkat menjadi IP-HaPPPI.

b. *The Way We Act*

Merupakan cara pegawai berperilaku dan bekerja yang dilandasi oleh Tata Nilai Perusahaan. *The Way We Act* terdiri atas proaktif dan pantang menyerah, saling percaya dan bekerja sama, fokus pada perbaikan proses dan hasil, fokus pada pelanggan, serta mengutamakan safety dan green.

c. *The Way We Do Business*

Merupakan cara perusahaan dalam mengelola bisnisnya yang dilandasi oleh tata nilai perusahaan yang terdiri dari leadership excellence, business process excellence, learning organization, customer dan supplier relationship dan stakeholder dan social responsibility.

## **2. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah suatu teknik yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendekstrripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner. Dari hasil analisis ini akan diperoleh gambaran kondisi objek penelitian seperti kondisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia. Jawaban atas kuesioner kemudian dilakukan pengukuran terhadap beberapa pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

### **a. Karakteristik Responden**

Dari data-data yang diperoleh sebagai hasil penelitian di lapangan, data karakteristik responden yang peneliti rangkum ke dalam kelompok karakteristik seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir serta masa kerja.

### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut :

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-25	1	2,87
2	26- 30	9	25,71
3	31- 35	16	45,71
4	> 35	9	25,71
Total		35	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh penjelasan bahwa sebagian besar usia karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2. berkisar pada usia 31-35 tahun dengan persentase 45,71, usia 26-30 dan usia lebih dari 35 tahun memiliki persentase 25,71 dan hanya 2,87% yang berusia antara 21-25.

### 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	18	51,42
2	Perempuan	17	48,58
Total		35	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel 4.2, diperoleh penjelasan bahwa 51,42% karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 berjenis kelamin laki-laki.

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2., diperoleh data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	1	2,87
2	D3	6	17,14
3	S1	18	51,42
4	S2/S3	10	28,57
Total		35	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel 4.3, diperoleh penjelasan bahwa PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 memiliki karyawan yang dominan pendidikan Strata 1 dengan persentase 51,42%.

### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 35 orang karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 diperoleh data responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	6	17,15
2	2-3 tahun	12	34,28
3	> 3 tahun	17	48,57
Total		35	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh penjelasan bahwa kebanyakan karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 adalah karyawan lama yang sudah bekerja di atas 3 tahun. Hal ini merupakan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 sangat memberikan kenyamanan pada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman bekerja pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

**b. Rekapitulasi Jawaban Responden**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 diperoleh distribusi jawaban kuesioner terhadap variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan kerja serta Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.

**a) Tanggapan Responden terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan disajikan ke dalam tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden tentang Pendidikan dan Pelatihan**

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	
1	7	22	6	0	0	35
2	9	19	7	0	0	35
3	9	22	4	0	0	35
4	9	20	5	1	0	35
5	9	20	6	0	0	35

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**b) Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja**

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable Motivasi Kerja disajikan ke dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja**

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	
1	13	19	3	0	0	35
2	13	17	5	0	0	35
3	5	25	4	1	0	35
4	10	22	3	0	0	35
5	8	22	5	0	0	35
6	6	24	5	0	0	35
7	10	22	3	0	0	35

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**c) Tanggapan Responden terhadap Variabel Penempatan Kerja**

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variabel Penempatan Kerja disajikan ke dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden tentang Penempatan Kerja**

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	
1	9	23	3	0	0	35
2	5	27	3	0	0	35
3	8	24	3	0	0	35
4	6	25	4	0	0	35
5	5	27	3	0	0	35
6	8	24	3	0	0	35
7	6	25	4	0	0	35
8	8	24	3	0	0	35
9	10	20	5	0	0	35

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

d) **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja**

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan untuk variable kinerja disajikan ke dalam tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8. Tanggapan Responden tentang Kinerja**

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	Frekuensi	
1	9	23	3	0	0	35
2	5	27	3	0	0	35
3	8	24	3	0	0	35
4	6	25	4	0	0	35
5	5	27	3	0	0	35
6	8	24	3	0	0	35

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**B. Pembahasan**

**1. Pengujian Kualitas Alat Ukur**

**a. Uji Validitas**

Ketentuan apakah satu butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak valid adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sehingga pertanyaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk melanjutkan pengujian berikutnya. Sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$  dan bernilai positif atau negatif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan butir pertanyaan tersebut harus diganti dengan butir pertanyaan lainnya.

### 1) Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas yakni :

a) Penentuan Nilai  $n$  (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 35 orang.

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 35 - 2 = 33$ .

c) Penentuan Nilai  $\alpha$

Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$ .

d) Penentuan nilai  $r_{\text{tabel}}$  melalui tabel  $r_{\text{product moment}}$

Melalui tabel  $r_{\text{product moment}}$ , nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah 0,344.

Tabel 4.9, menyajikan hasil pengujian validitas variabel Pendidikan dan Pelatihan.

**Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Butir Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Hasil
1	0,756	0,344	Valid
2	0,794	0,344	Valid
3	0,719	0,344	Valid
4	0,487	0,344	Valid
5	0,591	0,344	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

## 2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas yakni :

### a) Penentuan Nilai $n$ (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 35 orang.

### b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 35 - 2 = 33$ .

### c) Penentuan Nilai $\alpha$

Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$ .

### d) Penentuan nilai $r_{\text{tabel}}$ melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah 0,344.

Tabel 4.10, menyajikan hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja

**Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Butir Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Hasil
1	0,563	0,344	Valid
2	0,504	0,344	Valid
3	0,597	0,344	Valid
4	0,853	0,344	Valid
5	0,780	0,344	Valid
6	0,646	0,344	Valid
7	0,853	0,344	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

### 3) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Penempatan Kerja

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas yakni :

a) Penentuan Nilai  $n$  (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 35 orang.

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 35 - 2 = 33$ .

c) Penentuan Nilai  $\alpha$

Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$ .

d) Penentuan nilai  $r_{\text{tabel}}$  melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah 0,344.

Tabel 4.11, menyajikan hasil pengujian validitas variabel Penempatan Kerja.

**Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja**

Butir Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Hasil
1	0,824	0,344	Valid
2	0,783	0,344	Valid
3	0,913	0,344	Valid
4	0,801	0,344	Valid
5	0,783	0,344	Valid
6	0,913	0,344	Valid
7	0,801	0,344	Valid
8	0,913	0,344	Valid
9	0,751	0,344	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

#### 4) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas yakni :

a) Penentuan Nilai  $n$  (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 35 orang.

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 35 - 2 = 33$ .

c) Penentuan Nilai  $\alpha$

Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$ .

d) Penentuan nilai  $r_{\text{tabel}}$  melalui tabel *r product moment*

Melalui tabel *r product moment*, nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah 0,344.

Tabel 4.12, menyajikan hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Butir Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Hasil
1	0,824	0,344	Valid
2	0,783	0,344	Valid
3	0,913	0,344	Valid
4	0,801	0,344	Valid
5	0,783	0,344	Valid
6	0,913	0,344	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

## b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Nilai reliabilitas ditentukan oleh nilai  $\alpha$ . Apabila nilai  $\alpha > 0,6$ , maka kuesioner tersebut dinilai *reliabel* (Juliansyah, 2013:86).

### 1) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut.

**Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,776	5

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Pendidikan dan Pelatihan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

### 2) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja sebagai berikut.

**Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,778	7

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

### 3) Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Penempatan Kerja sebagai berikut.

**Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,790	9

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Penempatan Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

### 4) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut.

**Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,790	9

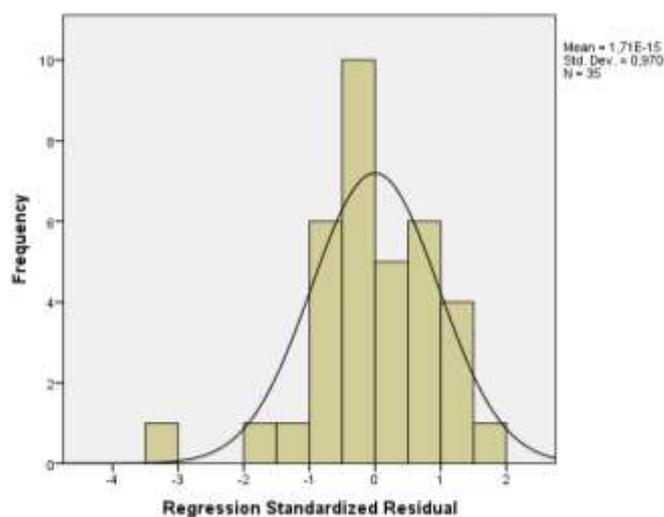
*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel di atas, butir-butir pertanyaan kuesioner pada variabel Penempatan Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih besar dari 0,6.

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Kenormalan Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang (Irianto, 2003:62). Pengujian dilakukan dengan membangkitkan histogram dan P-Plots melalui *Software SPSS versi 20*.



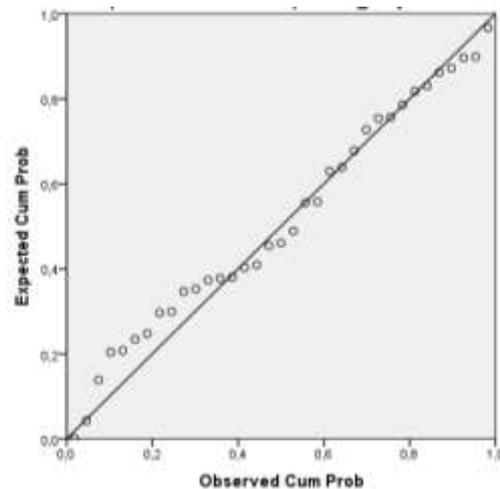
**Gambar 4.2. Histogram Uji Kenormalan Data**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan histogram tersebut di atas dijelaskan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal yang dibuktikan dengan

garis histogram yang memiliki kecenderungan seimbang di tengah. Dengan kondisi yang demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ditampilkan hasil pengujian normalitas data dengan P-Plot dengan hasil sebagai berikut :



**Gambar 4.3. P-Plot Uji Kenormalan Data**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal dan layak untuk digunakan. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di

antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1 dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.17 di bawah ini.

**Tabel 4.17. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pendidikan_dan_Pelatihan	0,967	1,034
Motivasi_Kerja	0,967	1,034
Penempatan_Kerja	0,896	1,056

a. Dependent Variable: Kinerja

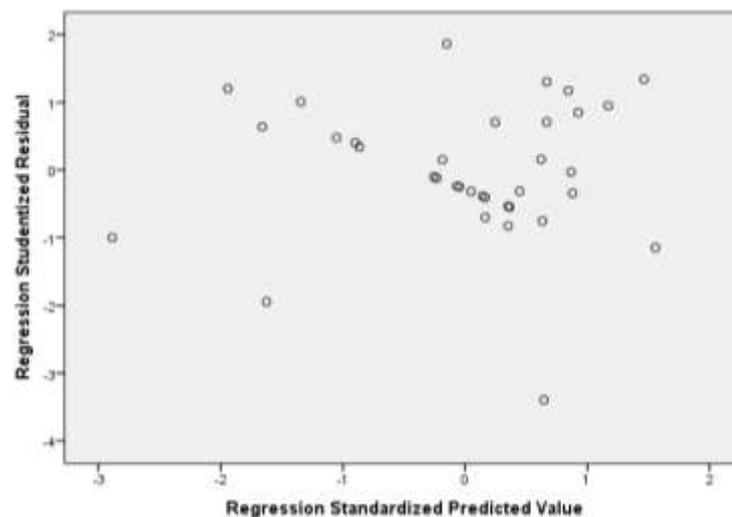
*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Dari tabel di atas, didapat nilai toleransi untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah 0,967. Nilai toleransi pada variabel Motivasi Intrinsik tersebut berada pada ambang nilai di atas 0,1. Variabel Motivasi Kerja dengan nilai toleransi 0,967 yang berada pada ambang batas lebih dari 0,1. Variabel Penempatan Kerja dengan nilai toleransi 0,896 yang berada pada ambang batas lebih dari 0,1. Berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah 1,034, variabel Motivasi kerja adalah 1,034 dan variabel penempatan kerja adalah 1,056. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10. Kesimpulan

yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa :

- a. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ada beberapa kriteria dalam analisis korelasi :

- a) Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat lebih kecil daripada 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Apabila nilai  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) lebih besar daripada  $r_{tabel}$  berarti adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.18 di bawah ini menunjukkan hasil analisis korelasi variabel bebas yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.18. Uji Korelasi

		Pendidikan_dan _pelatihan	Motivasi_Kerja	Penempatan_Ke rja	Kinerja_Karyaw an
Pendidikan_dan_pelatihan	Pearson Correlation	1	.182	.545**	.545**
	Sig. (2-tailed)		.296	.001	.001
	N	35	35	35	35
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.182	1	.355	.355
	Sig. (2-tailed)	.296		.066	.066
	N	35	35	35	35
Penempatan_Kerja	Pearson Correlation	.545**	.355	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001	.066		.000
	N	35	35	35	35
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.545**	.314	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.066	.000	
	N	35	35	35	35

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

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa :

- a) Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi  $0 < 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (0,545) > r_{tabel} (0,344)$ . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0 < 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (0,355) > r_{tabel} (0,344)$ . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

- c) Variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0 < 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (0,656) > r_{tabel} (0,344)$ . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Penempatan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

**b. Uji Regresi Linear Berganda**

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

**Tabel 4.19 Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10,510	6,913	10,510
Pendidikan_dan_Pelatihan	0,488	0,141	0,488
Motivasi_Kerja	0,258	0,169	0,258
Penempatan_Kerja	0,361	0,173	0,361

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Dari tabel di atas, di dapat nilai  $a = 10,51$ ,  $b_1 = 0,488$ ,  $b_2 = 0,258$ ,  $b_3 = 0,361$ , maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,51 + 0,4838 X_1 + 0,258 X_2 + 0,361 X_3$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja.

### c. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini dengan jumlah responden ( $n$ ) = 35, didapatkan nilai *degree of freedom* ( $df$ ) =  $35 - 2 = 33$ . dan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,034. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima. Berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.20. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,510	6,913	10,510	1,520	0,138
	Pendidikan_dan_Pelatihan	0,488	0,141	0,488	3,472	0,002
	Motivasi_Kerja	0,258	0,169	0,258	1,527	0,137
	Penempatan_Kerja	0,361	0,361	0,361	3,436	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,472 > t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,137 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,527 < t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Penempatan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,436 > t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

#### **d. Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  terhadap nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, namun apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada

0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.21. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,688	2	102,344	8,435	0,001 <sup>b</sup>
	Residual	388,284	32	12,134		
	Total	592,971	34			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pendidikan_dan_Pelatihan, Motivasi, Penempatan_Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan Kerja.

#### e. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

**Tabel 4.22. Uji Koefisien Determinansi**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,588 <sup>a</sup>	0,345	0,304	3,48337

a. Predictors: (Constant), Pendidikan\_dan\_Pelatihan, Motivasi, Penempatan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 30,4% variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja. Sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terbanyak yakni sebesar 30,4%.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,472 > t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.
2. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,137 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 1,527 < t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.
3. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Penempatan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,436 > t_{tabel} = 2,034$ , maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2.

4. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka harus ditingkatkan pula Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Penempatan Kerja.
5. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,304 atau 30,4%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 30,4% variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja. Sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terbanyak yakni sebesar 30,4%.

## **B. Saran**

Ada beberapa saran yang diberikan kepada pihak PT. Indonesia Power PLTU Pangkalan Susu OMU Unit 1-2 yaitu :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan program-program pendidikan dan pelatihan.
2. Perusahaan harus terus berinovasi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
3. Dengan adanya program *reward and punishment* diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan.
4. Motivasi intrinsik berasal dari dalam seperti adanya keinginan untuk termotivasi dalam bekerja dengan memberikan semangat-semangat, motivasi Ekstrinsik berasal dari luar diri karyawan yaitu dengan adanya

tunjangan-tunjanga, bonus-bonus atau program gathering dan hiburan bagi karyawan.

5. Perlu adanya proses penempatan kerja yang sesuai dengan penilaian kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldilainingsari, Yovita, dkk. 2014. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 09 Nomor 01.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hajar, S., & Kholik, K. (2021). MODEL MATA KULIAH ADMINISTRASI PEMBANGUNAN DALAM MENGHASILKAN KOMPETENSI LULUSAN SEBAGAI ADMINISTRATOR ANDAL DI BIDANG PERENCANAAN PEMBANGUNAN. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 429-442.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta, 2012.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo: Depok
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media: Bogor
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pakpahan, Edi Saputra, dkk. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP). Volume 2 Nomor 1.
- Rangkuty, D. M., Pane, S. G., Rianto, H., & Jannah, M. (2021). Peningkatan Pemahaman Masyarakat Kelompok Nelayan Desa Pahlawan Tentang Konsep Dasar Perdagangan Internasional. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, 5(1), 139-144.

- Rasma Ayu, Andi, dkk..ruh 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management. Volume 1 Nomor 2.
- Rezita.Riza. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 4(2), 291-299.
- Rosita Devi, Cici, dkk. 2016. *Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG. Tjoekir Jombang)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume 03. Nomor 2.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Psda PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*. UIN Alauddin Makassar: Makassar
- Sari, D. O., Syamsurizaldi, S., & Yuslim, Y. (2019). Perencanaan Dan Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja KPU Kabupaten Bungo Pada Pemilihan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Tahun 2015. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 6(2), 298-313.
- Sinulingga. Sukaria. (2011). *Metode Penelitian*. Edisi 1. Usu Press: Medan
- Sugiyono, (2013). *Statistika untuk Penelitian*, cetakan ke 23, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukadi. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan* . Tesis.Sugoyono
- Triyani, Apri. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se Purwokerto*.Universitas Negeri Semarang:Semarang.
- Sunaryo. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Volume 17 No. 01. ISSN 1693-7619
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group: Jakarta.