

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA KARYAWAN PT PLN UNIT PELAKSANA PENGENDALIAN PEMBANGKITAN TELLO

Fastabiqul Khaira

Universitas, Negara

Syamsuddin¹

Universitas, Negara

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of training on performance through motivation among employees of PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello. The research used an associative research design. The sampling technique used was proportionate sampling with a total of 70 employees. Data analysis included tests for instrument validity and reliability, classical assumption tests, descriptive data analysis, inferential data analysis using T-test and F-test, coefficient of determination analysis, path analysis, and Sobel test. The data was processed using SPSS for Windows version 25.0.

Based on the research conducted by the researcher at PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello, it was found that the training, performance, and employee motivation were excellent. The training significantly influenced performance, and it also had a significant effect on employee work motivation. Employee motivation had a significant effect on performance. The indirect effect of training on performance through motivation was smaller than the direct effect of training on employee performance, indicating that motivation mediated the relationship between training and performance improvement.

Keywords: training, performance, motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proporsive* sampling dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis data deskriptif, analisis data inferensial dengan uji T dan uji F, analisis koefisien determinasi, analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Alat pengolah data menggunakan SPSS for windows versi 25.0.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello menunjukkan bahwa pelatihan, kinerja, dan motivasi karyawan sangat baik, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi lebih kecil daripada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan, motivasi mampu memediasi variabel pelatihan dalam meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: pelatihan, kinerja, motivasi.

1. PENDAHULUAN

Di era modernisasi ini ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat, akibatnya menuntut manusia untuk selalu mampu meningkatkan kemampuan (*skill*). Kualitas sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan

¹E-mail Corresponding Author: syamsuddin@poliupg.ac.id

Diterima (3/9/2023), Dipublikasikan Online (22/12/2023)

P-ISSN: 2775-1279, E-ISSN: 2775-2186

dimasa yang akan datang. Pencapaian kinerja yang baik harus didukung oleh karyawan yang memiliki pendidikan serta keterampilan pada karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada salah satu pimpinan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello, menyatakan bahwa karyawan yang dimiliki seiring waktu mengalami penurunan kinerja karena ketidakpahaman karyawan mengenai pengelolaan data terbaru dikarenakan peng-*update*-an *website* secara berkala. Penurunan kinerja tersebut tentunya berdampak terhadap administrasi perusahaan karena timbulnya masalah seperti kesalahan karyawan dalam penginputan data ke *website* yang telah disediakan, keterlambatan pengelolaan data, serta administrasi menjadi berantakan. Sebelum menggunakan system *website* terbaru perusahaan melakukan pelatihan terlebih dahulu mengenai cara penggunaan *website* tersebut namun pelatihan tersebut tidak diberlakukan untuk semua karyawan serta pelatihan tersebut tidak dilakukan secara rutin. Sementara itu, beberapa karyawan lainnya yang merasa membutuhkan pelatihan tersebut guna meningkatkan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Selain pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang tentunya pelatihan juga memberikan dampak terhadap motivasi karyawan karyawan. Setelah mendapatkan pelatihan karyawan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja guna jenjang karir dimana yang akan datang. Namun pada kenyataannya, pelatihan tidak diberlakukan untuk semua karyawan sehingga karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan cenderung memiliki motivasi serta kinerja yang berkurang seiring waktu. Oleh karena itu perusahaan perlu mengkaji permasalahan tersebut guna stabilitas perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penulis mengangkat judul skripsi yakni “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pelatihan

Menurut Watson dalam Tampubolon (2016: 86) bahwa “kegiatan pelatihan dipandang sebagai pemeliharaan, mempertahankan proses sistem dan standar, reaktif dalam menanggapi situasi krisis, memecahkan masalah danantisipasi persaingan”. Pengertian lain menurut Kasmir (2015: 126) bahwa “pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Kemudian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Kemudian menurut Sikula dalam Sedarmayanti (2014: 164) bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara dalam Sudaryo dkk (2018: 135), indikator pelatihan karyawan antara lain:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta

- 3) Materi
 - 4) Metode
 - 5) Tujuan
- 2.2 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian Sudaryo dkk (2018: 205) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi”. Selanjutnya Edison dkk (2022:188) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) bahwa “kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Mondy dkk dalam Priansa (2018: 271-272) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Kemandirian

2.3 Motivasi

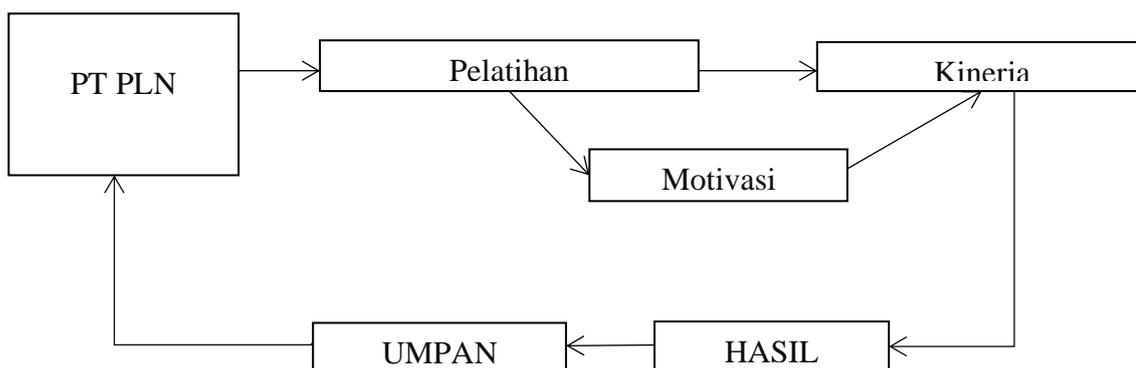
Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Sedangkan motivasi dalam bahasa Indonesia berasal dari kata motif yang juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Selanjutnya, menurut Saleh (2018: 32), motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Menurut Mulyadi (2016: 87), motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Sedangkan Edy Sutrisni (2017: 88), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Edison dkk (2022: 181), mengembangkan teori motivasi dari Abraham Maslow dengan indikator sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan Fisiologi
 - 2) Kebutuhan Rasa Aman
 - 3) Kebutuhan Sosial
 - 4) Kebutuhan Harga Diri
 - 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri
- 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka berpikir yang dapat membantu para pembaca untuk lebih memahami alur atau arah pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Melalui Motivasi Pada Karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello. Adapun kerangka konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsive sampling dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, analisis data deskriptif, analisis data inferensial dengan uji T dan uji F, analisis linier berganda, analisis koefisien determinasi, analisis jalur (path analysis) dan uji sobel. Alat pengolah data menggunakan SPSS for windows versi 25.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Nilai Coefisien Korelasi (r)	Sig.	Keterangan
PELATIHAN	0,826	0,000	Valid
	0,818	0,000	Valid
	0,769	0,000	Valid
	0,480	0,000	Valid
	0,509	0,000	Valid
	0,773	0,000	Valid
	0,779	0,000	Valid
	0,771	0,000	Valid
	0,785	0,000	Valid
	0,729	0,000	Valid
	0,748	0,000	Valid
	0,758	0,000	Valid
	0,726	0,000	Valid
	0,769	0,000	Valid
	0,731	0,000	Valid

	0,925	0,000	Valid
	0,892	0,000	Valid
	0,908	0,000	Valid
	0,875	0,000	Valid
KINJERA	0,397	0,000	Valid
	0,937	0,000	Valid
	0,876	0,000	Valid
	0,802	0,000	Valid
	0,725	0,000	Valid
	0,881	0,000	Valid
	0,836	0,000	Valid
	0,790	0,000	Valid
	0,785	0,000	Valid
	0,675	0,000	Valid
	0,883	0,000	Valid
	0,828	0,000	Valid
MOTIVASI	0,790	0,000	Valid
	0,769	0,000	Valid
	0,763	0,000	Valid
	0,745	0,000	Valid
	0,483	0,000	Valid
	0,800	0,000	Valid
	0,512	0,000	Valid
	0,713	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Adapun kriteria pengujiannya adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai sig (2-tailed) $<$ 0,05 untuk alfa 5% maka butir dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel X dan variabel Y dari seluruh nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel rotasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha (α) dengan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ dari 0,6.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pelatihan	0,937	Reliabel
2.	Kinerja	0,940	Reliabel
3.	Motivasi	0,940	Reliabel

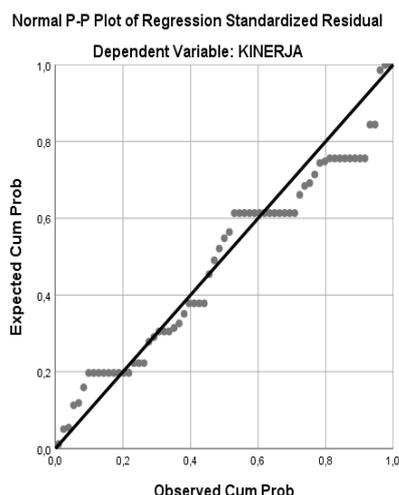
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

1.2 Analisis Statistik Inferensial

1.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati normal. Berikut uji normalitas dengan melihat *normal probability plot*.



Gambar 2. Normalitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik-titik data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal yang mengartikan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas, yang berarti bahwa model regresi tersebut baik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (bebas). Untuk menguji multikolineritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independent (bebas), jika nilai VIF < 10,00 dan nilai *Tolerance Value* diatas > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolineritas atau tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 3. Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardize		Sig.	Collinearity	
	Coefficients		d			Statistics	
B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF	
1 (Constant)	3,290	2,124		1,549	,126		
PELATIHAN	,222	,049	,387	4,491	,000	,632	1,583
MOTIVASI	,294	,047	,543	6,304	,000	,632	1,583

a. Dependent Variable: KINERJA

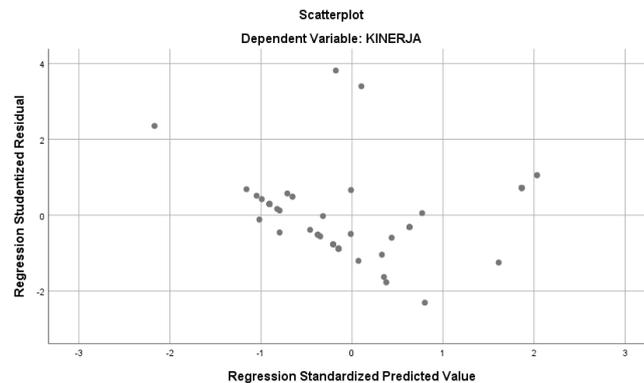
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel pelatihan (X) dan variabel motivasi (Z) sebesar 1,583 < 10,00 dan nilai *tolerance value* yang dihasilkan adalah 0,632 > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi. Dengan artian bahwa model regresi yang diperoleh dapat dipercaya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan *variance* antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut gambar hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dalam model regresi yang baik biasanya tidak mengalami gejala heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik *scatterplot* suatu model regresi mengalami heterokedastisitas. Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik penyebaran secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

1.2.2 Uji T dan F

Uji T

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t-hitung.

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji T pada Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja

Untuk melihat pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel hasil Uji T berikut.

Tabel 4. Uji T pada Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,585	2,465		3,483	,001
PELATIHAN	,411	,050	,717	8,284	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat dari signifikansi pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja adalah 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a; df (n-k) = 5 \% = 67 = 1,99601$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,284 > 1,99601$). Dapat disimpulkan bahwa variabelpelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello.

Uji T pada Variabel Pelatihan Terhadap Motivasi

Untuk melihat pengaruh variabel pelatihan terhadap motivasi dapat dilihat pada hasil Uji T tabel berikut.

Tabel 5. Uji T Variabel Pelatihan Terhadap Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,022	5,193		3,470	,001
PELATIHAN	,644	,105	,607	6,158	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi pengaruh pelatihan terhadap motivasi adalah 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a; df (n-k) = 5 \% = 67 = 1,99601$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($6,158 > 1,99601$). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello.

Uji T pada Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk melihat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel hasil Uji T berikut.

Tabel 6. Uji T pada Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,922	2,113		3,749	,000
MOTIVASI	,421	,042	,778	9,985	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel di atas, nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a; df (n-k) = 5 \% = 67 = 1,99601$, nilai t_{hitung} sebesar 9,985 maka $9,985 > 1,99601$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello.

Uji F

Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan uji anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tidak dapat dalam memprediksi variabel dependen.

Untuk melihat hasil Uji F pada variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457,075	2	228,537	74,636	,000 ^b
	Residual	195,970	64	3,062		
	Total	653,045	66			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan (X) dan motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$ dan diketahui nilai $F_{hitung} = 74,637$ maka nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ yaitu $74,637 > 3,132$. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi merupakan variabel yang tepat untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pada PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello.

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,837 ^a	,700	,691	1,750
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,691 yang artinya variabel pelatihan (X) dan motivasi (Z) terhadap

variabel dependen kinerja (Y) sebesar 69,1 % sedangkan sisanya 30,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Analisis Jalur (Path seperti Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Untuk melihat hasil uji analisis jalur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Model Summary Regresi I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,368	,359	4,657

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 10. Coefficients Analisis Regresi I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,022	5,193		3,470	,001
	PELATIHAN	,644	,105	,607	6,158	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 11. Model Summary Regresi II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,700	,691	1,750

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 12 Coefficients Regresi II

Coefficients^a

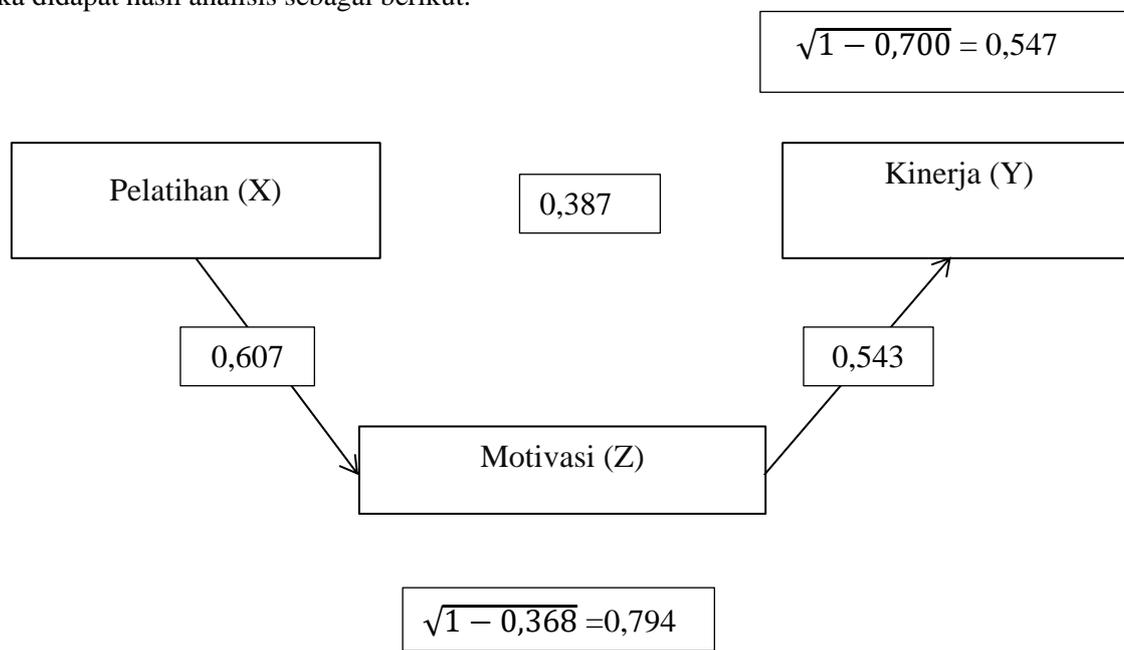
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,290	2,124		1,549	,126

PELATIHAN	,222	,049	,387	4,491	,000
MOTIVASI	,294	,047	,543	6,304	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2023

Maka didapat hasil analisis sebagai berikut.



Gambar 3. Analisis Jalur

Dari hasil analisis jalur di atas dapat disimpulkan

- Pengaruh langsung (*Direct Effect*) ($X \rightarrow Y$)
Pengaruh langsung pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,387
- Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) ($X \rightarrow Z \rightarrow Y$)
Pengaruh tidak langsung pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) sebesar $0,607 \times 0,543 = 0,329$.
- Pengaruh Total (Total Effect)
Pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) adalah sebesar $0,387 + 0,329 = 0,716$
- Nilai pengaruh langsung lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsung pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) yaitu $0,387 > 0,329$ maka ini berarti variabel pelatihan (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) tanpa harus melalui motivasi (Z).

3. Sobel Test

Dalam penelitian ini, uji sobel digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) melalui variabel *intervening* motivasi (Z). Sobel test digunakan untuk menguji apakah variabel *intervening* mampu menjadi variabel mediator dalam hubungan tersebut. Untuk hasil sobel test dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Coefficients Sobel Test Pelatihan Terhadap Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	18,022	5,193		3,470	,001
	PELATIHAN	,644	,105	,607	6,158	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2023

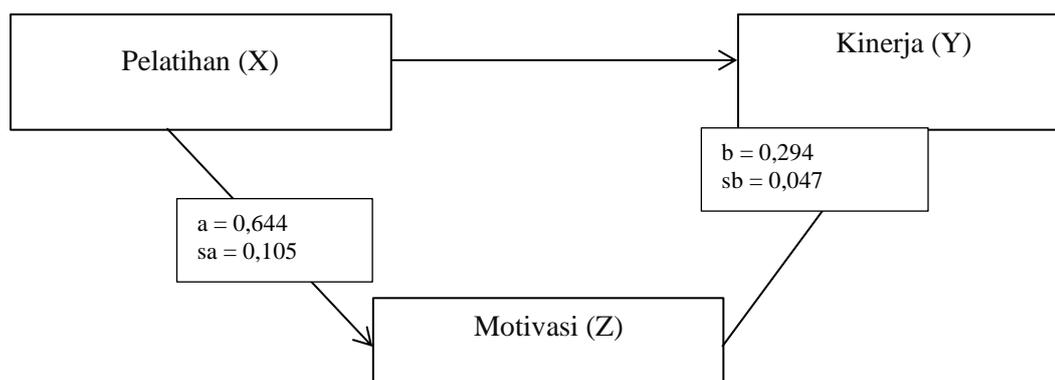
Tabel 14. Coefficients Sobel Test Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3,290	2,124		1,549	,126
	PELATIHAN	,222	,049	,387	4,491	,000
	MOTIVASI	,294	,047	,543	6,304	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil regresi menunjukkan dimana nilai koefisien regresi Pelatihan terhadap motivasi sebesar 0,644 dengan *standard error* 0,105. Kemudian untuk motivasi terhadap kinerja nilai koefisien yaitu sebesar 0,294 dengan *standard error* 0,047.



Gambar 2. Sobel Test

Keterangan:

a = Nilai B Jalur variabel independen (X) dengan variabel *intervening* (Z)

b = Nilai B Jalur variabel *intervening* (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa = *Standard error* koefisien a

sb = *Standard error* koefisien b

$$ab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,294^2 0,105^2 + 0,644^2 0,047^2 + 0,105^2 0,047^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,086)(0,011) + (0,414)(0,002) + (0,011)(0,002)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0009 + 0,0008 + 0,00002}$$

$$S_{ab} = 0,041$$

Nilai Sobel Test Statistic

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{(0,644)(0,294)}{0,041}$$

$$t = \frac{0,189}{0,041}$$

$$t = 4,609$$

Dari hasil nilai *Sobel Test Statistic* diketahui bahwa nilai *sobel test* sebesar 4,069 atau $4,069 > 1,96$ maka dapat dikatakan bahwa variabel *intervenning* motivasi (Z) mampu memediasi antara variabel independen pelatihan (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pelatihan pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pelatihan, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berada pada nilai rata-rata sebesar 3.29 berada pada interval 3,26 - 4,00 yang berarti bahwa pelatihan pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini didukung dengan hasil wawancara bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan dalam menghadapi tingkat kesulitan pekerjaan. Jika karyawan mengalami kesulitan atau hambatan dalam pekerjaan maka asisten manager dari setiap divisi/ bagian akan mengajukan pelatihan kepada manager sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan. Adapun beberapa bentuk program pelatihan yang biasa diberikan seperti *digital learning*, *in house learning* dan *blended learning*. Selain pelatihan yang berdasarkan usulan dari asisten manager, karyawan juga mendapatkan pelatihan dari pusat PT PLN untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT PLN secara merata.

Pada variabel pelatihan menggunakan lima indikator, indikator materi pelatihan memperoleh tanggapan responden tertinggi yaitu sebesar 3,44 berada pada interval 3,26- 4, 00 sehingga dikategorikan sangat baik. Materi pelatihan dapat dikatakan sangat baik yang diberikan pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello artinya materi pelatihan sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan, materi pelatihan yang diberikan sudah *update* sesuai dengan perkembangan zaman dan materi pelatihan sudah sesuai dengan masalah atau tingkat kesulitan karyawan yang dihadapi oleh karyawan.

Dari hasil tanggapan responden indikator terendah yaitu tujuan pelatihan yaitu sebesar 3,19. Artinya pihak perusahaan perlu mengkaji lebih lagi mengenai apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan rencana aksi dan penetapan sasaran, pelatihan yang akan dilaksanakan telah disosialisasikan terlebih dahulu kepada karyawan serta peserta pelatihan memahami tujuan pelatihan yang diadakan.

Kinerja Karyawan pada PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja, dapat diketahui bahwa variabel kinerja berada pada nilai rata-rata sebesar 3.32 berada pada interval 3,26 - 4,00 yang berarti bahwa kinerja pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini didukung oleh hasil wawancara pimpinan yang menyatakan bahwa karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello dapat menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu serta beberapa karyawan sudah sangat mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil tanggapan responden menggunakan tiga indikator pelatihan yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kemandirian, hasil tertinggi tanggapan responden yaitu kualitas pekerjaan berada pada interval 3,25- 4,00 yang berarti bahwa kualitas pekerjaan karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello sangat baik. Hal ini berarti bahwa kualitas pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka secara teliti, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan rapi dan memenuhi kelengkapan yang telah ditetapkan.

Namun hasil tanggapan responden terendah pada indikator kemandirian karyawan yaitu sebesar 3,19 berada pada interval 2,51 – 3,25 yang berarti bahwa kemandirian karyawan baik. Artinya perusahaan perlu mengkaji lebih lagi mengenai kemampuan karyawan untuk mengemban tugas atau pekerjaan secara mandiri, karyawan mampu meminimalisir bantuan dari rekan kerja, serta karyawan memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja.

Motivasi karyawan pada PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi, dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3.32 berada pada interval 3,26 - 4,00 yang berarti bahwa motivasi pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dari karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan apresiasi atau kompensasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi atau teladan dalam perusahaan. Kompensasi tersebut berupa uang, cendramata atau peralatan yang dapat menunjang kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa bersemangat untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dari hasil tanggapan responden, indikator nilai tertinggi pada kebutuhan fisiologi yaitu sebesar 3,44 berada pada interval 3,26 – 4,00 yang berarti bahwa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan fisiologi karyawan seperti kebutuhan makan dan minum, kebutuhan rumah yang layak dan kebutuhan akan pakaian sehingga karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Namun berdasarkan hasil tanggapan responden, indikator dengan nilai terendah pada indikator aktualisasi diri yaitu sebesar 3,19. Artinya perusahaan perlu mengkaji ulang mengenai aktualisasi diri karyawan seperti karyawan selalu bertindak atas kesadaran diri, karyawan bertindak atas keinginan diri dalam melakukan pekerjaan dan tanpa adanya dorongan atau paksaan dari orang lain dalam bekerja.

Motivasi karyawan pada PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi, dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3.32 berada pada interval 3,26 - 4,00 yang berarti bahwa motivasi pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dari karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan apresiasi atau kompensasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi atau teladan dalam perusahaan. Kompensasi tersebut berupa uang, cendramata atau peralatan yang dapat menunjang kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa bersemangat untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dari hasil tanggapan responden, indikator nilai tertinggi pada kebutuhan fisiologi yaitu sebesar 3,44 berada pada interval 3,26 – 4,00 yang berarti bahwa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan fisiologi karyawan seperti kebutuhan makan dan minum, kebutuhan rumah yang layak dan kebutuhan akan pakaian sehingga karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Namun berdasarkan hasil tanggapan responden, indikator dengan nilai terendah pada indikator aktualisasi diri yaitu sebesar 3,19. Artinya perusahaan perlu mengkaji ulang mengenai aktualisasi diri karyawan seperti karyawan selalu bertindak atas kesadaran diri, karyawan bertindak atas keinginan diri dalam melakukan pekerjaan dan tanpa adanya dorongan atau paksaan dari orang lain dalam bekerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello

Berdasarkan hasil analisis uji T pada tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Pelatihan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $8,284 > 1,99601$ sehingga disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara yang mengatakan bahwa apabila karyawan telah mendapatkan pelatihan tentunya karyawan akan memberikan hasil kerja yang lebih baik daripada sebelumnya dan pelatihan tentunya berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello disebabkan karena materi yang diberikan pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello sangat baik, dapat dilihat pada hasil tanggapan responden dimana indikator materi pelatihan memperoleh nilai tertinggi yaitu 3,44 artinya materi yang diberikan kepada karyawan sesuai, *update* dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi oleh karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello

Berdasarkan hasil analisis Uji T yang dilakukan pada variabel pelatihan pada tabel 4.26 nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,158 > 1,99601$ sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara yang mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan akan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja karena apabila karyawan memiliki prestasi atau baik dalam bekerja maka perusahaan akan memberikan

kompenasi kepada karyawan berupa uang maupun peralatan yang menunjang pekerjaan karyawan. Selain itu pelatihan juga merupakan salah satu persyaratan karyawan untuk promosi jabatan di masa yang akan datang sehingga karyawan harus mengikuti pelatihan dan berkompeten terlebih dahulu mendapat jabatan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan pada tabel 4.27 maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello. Hal ini terlihat dari signifikansi motivasi sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} > \text{nilai } t_{hitung}$ yaitu sebesar $9,985 > 1,99601$. Maka ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan kinerja yang lebih baik. Faktor yang mendorong motivasi tinggi disebabkan karena pemberian kompensasi berupa uang, cendramata ataupun fasilitas yang dapat menunjang kerja karyawan. Selain itu adanya SOP, jaminan kesehatan/ jaminan kerja bagi karyawan sehingga memberikan rasa aman kepada karyawan di masa yang akan datang.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu sebesar 0,329. Nilai tersebut lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,387 sehingga pelatihan dapat mempengaruhi kinerja tanpa harus adanya variabel *intervening* motivasi.

Dari hasil nilai Sobel *Test Statistic* diketahui bahwa nilai *sobel test* sebesar 4,069 atau $4,069 > 1,96$ maka dapat dikatakan bahwa variabel *intervening* motivasi (Z) mampu memediasi antara variabel independen pelatihan (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang mengatakan bahwa pelatihan akan memberikan dampak motivasi karyawan, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka karyawan akan bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pelatihan dengan menggunakan lima indikator yaitu instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan dikategorikan sangat baik. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan yang mengenai pelatihan, sehingga diketahui bahwa indikator materi memperoleh nilai tertinggi dan indikator tujuan memperoleh nilai rata-rata terendah.

Kinerja karyawan pada PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello diukur menggunakan tiga indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan kemandirian dikategorikan sangat baik. Instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan dikategorikan sangat baik. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan yang

mengenai kinerja, sehingga diketahui bahwa indikator kualitas pekerjaan memperoleh nilai tertinggi dan indikator kemandirian memperoleh nilai rata-rata terendah.

Motivasi karyawan diukur menggunakan lima indikator yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dikategorikan sangat baik. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan yang mengenai motivasi, sehingga diketahui bahwa indikator kebutuhan fisiologi memperoleh nilai tertinggi dan indikator aktualisasi diri memperoleh nilai rata-rata terendah

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diberikan maka meningkat pula motivasi karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi (indirect effect) lebih kecil dari pengaruh langsung (direct effect) sehingga pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja tanpa melalui variabel intervening yaitu motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan dalam pelaksanaan pelatihan kepada karyawan guna mendapatkan kinerja karyawan yang baik melalui peningkatan motivasi pada PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello yaitu diharapkan bagi pimpinan PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello lebih memperhatikan aspek tujuan dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar pelatihan yang diberikan sesuai serta setiap pelatihan benar-benar bermanfaat bagi karyawan dimasa yang akan datang, sebaiknya pimpinan dapat memperhatikan aspek dari kemandirian karyawan dalam berkerja secara lebih untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, sebaiknya pimpinan dapat memperhatikan aspek dari aktualisasi diri bagi karyawan agar karyawan memiliki motivasi tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada direktur Politeknik Negeri Ujung Pandang, seluruh dosen dan staf Politeknik Negeri Ujung Pandang terutama Jurusan Administrasi Niaga, seluruh responden, dan semua pihak yang telah membantu dalam kegiatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt.Inko Java Semarang*. *AMA Salatiga*. Jurnal of Economics and Business. Vol 11. No 1
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sudaryo, Yoyo dkk. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.