

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PT. PLN (PERSERO) KOTA
PRABUMULIH**



SKRIPSI

Nama : Reinaldi Halim Mahasin

NIM : 212017168

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PT. PLN (PERSERO) KOTA
PRABUMULIH**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Reinaldi Halim Mahasin

NIM : 212017168

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reinaldi Halim Mahasin

Nim : 212017168

Konsentrasi : Sumber daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.PLN (Persero) Kota Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

ng, Juli 2021

Reinaldi Halim Mahasin

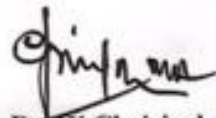
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja
Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota
Prabumulih
Nama : Reinaldi Halim Mahasin
NIM : 212017168
Fakultas : Ekonomi
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

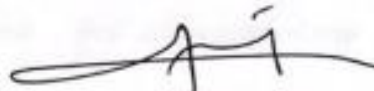
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Juli 2021

Pembimbing I,



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

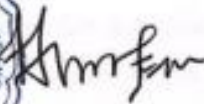
Pembimbing II,



Amidi, SE., M.Si
NIDN : 0229056502

**Mengetahui,
Dekan**

**Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.SI
NIDN : 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Qur’an Surah Al-baqarah : 286)

“Ingatlah Allah saat hidup tak berjalan sesuai keinginanmu. Allah pasti punya jalan yang lebih baik untukmu”

“Memulai dengan Penuh Keyakinan, Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan, Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan”

Ku Persembahkan Kepada :

- *Kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Sujono dan Ibunda Yeni Munawaroh yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku*
- *Untuk saudariku tersayang Safitri Maharani*
- *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan do’a*
- *Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang*
- *Untuk yang selalu memberikan support Rizki Karenina*

Seluruh sahabat, teman, dan Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT.PLN (Persero) Kota Prabumulih** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku bapak Sujono dan ibu Yeni Munawaroh, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

- a. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Yudha Mahrom S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- c. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
- d. Ibu Dr. Hj. Choriyah, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Pembimbing Skripsi.
- e. Bapak Sudarta Salman S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
- f. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.Si dan Ibu Dina Rossi Utami, S.E., M.Si selaku penelaah usulan penelitian
- g. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Palembang.

- h. Pimpinan dan Staf beserta Pegawai / PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih
- i. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- j. Teman-teman ku Aldi Saputra, Meffrio, Nofri irawan, Febri Valentino, Hendro, serta rekan-rekan seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- k. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya,Aamiin.

Palembang, Juli 2021

Reinaldi Halim Mahasin

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Persembahan Dan Motto	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Halaman Abstrak.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA	
PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	26
BAB III. METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi Dan Sampling	28
E. Data Yang Diperlukan.....	30

F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisa Data Dan Teknik Analisis.....	31
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V. KESIMPULAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daya Terpasang,Produksi,Dan distribusi Listrik PT.PLN (Persero) Kota Prabumulih.....	3
Tabel III.1	Operasionalisasi Motivasi Dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan	28
Tabel III.2	Kerangka Sampel	30
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Motivasi	43
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	43
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Realibilitas Setiap Variabel	44
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	45
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel IV.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel IV.9	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	49
Tabel IV.10	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja	51
Tabel IV.11	Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.12	Uji F.....	54
Tabel IV.13	UJI t.....	55
Tabel IV.14	Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran..... 25

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Kuesioner Untuk Responden
2. Tabulasi Data Kuesioner
3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
4. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas
5. Tabel F
6. Tabel t
7. Tabel r
8. Frekuensi Jawaban Responden
9. Kartu Aktivitas Bimbingan
10. Surat Selesai Riset
11. Sertifikat AIK
12. Sertifikat SPSS
13. Plagiarism Cheker
14. Sertifikat Seminar Online
15. Sertifikat Komputer
16. Sertifikat Seminar Online
17. Jadwal Penelitian
18. Biodata

ABSTRAK

Reinaldi Halim Mahasin /212017168/2021/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih, 2) Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih. 3) Adakah Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih. Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis 1) Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih. 2) Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih 3) Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 53 karyawan di PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih dengan teknik menggunakan *Sampling Purposive*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih. 2) Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih 3) Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih.

Kata kunci: kinerja karyawan, Motivasi kerja karyawan, Pelatihan kerja karyawan

Abstract

Reinaldi Halim Mahasin /212017168/2021/ The Effects of Work Motivation and Job Training on Performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih

The formulation of the problem in this study 1) was there any effects of work motivation and job training on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city, 2) was there any effect of work motivation on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city, 3) was there any effect of job training on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city. This research was conducted with the hypothesis 1) There was any Effect of Work Motivation and Job Training on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city, 2) There was any Effect of Work Motivation on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city, 3) There was any Effect of Job Training on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city. This type of research was associative. The sample was 53 employees of PT. PLN (Persero) Prabumulih city with the technique used purposive sampling. The data in this study were primary and secondary data. The data collection method was through a Questionnaire and Documentation. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicated 1) There was any Effect of Work Motivation and Job Training on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city, 2) There was an Effect of Work Motivation on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city, 3) There was an Effect of Job Training on performance of PT. PLN (Persero) Prabumulih city.

Keywords: employee performance, employee work motivation, employee job training



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan yang semakin ketat, masalah sumber daya manusia menjadi fokus kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus memperoleh, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai penggerak organisasi, sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, dibandingkan dengan faktor lainnya, faktor sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting. Jika organisasi gagal mencapai tujuannya, faktor manusia mungkin menjadi penyebabnya. Oleh karena itu, pegawai perlu didorong atau dimotivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat mencapai kinerja yang baik pula. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, maka perlu adanya tanggung jawab manajemen untuk mengelola sumber daya manusia tersebut.

Hasibuan (2018:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan

kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Bintoro (2017:106) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2018:141) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sahanggamu (2015:515) mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik

masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri.

Tabel 1.1
Daya Terpasang, Produksi, dan Distribusi Listrik
PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih

Tahun	Daya Terpasang (KW)	Produksi Listrik (KWh)	Listrik Terjual (KWh)	Dipakai Sendiri (KWh)	Susut / Hilang (KWh)
2014	1.080.000	321.404.894	176.231.763	289.264	27.022.406
2015	100.052.410	315.118.824	191.275.793	283.607	26.236.064
2016	107.189.460	318.447.724	197.971.140	286.603	27.221.321
2017	115.776.610	331.092.810	201.812.906	297.984	24.594.341
2018	121.965.810	350.791.915	202.557.814	315.713	27.320.925
2019	-	368.109.977	215.139.687	-	-

Sumber: PT. PLN Prabumulih, 2021.

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa per-tahunnya terdapat daya terpasang, produksi listrik, listrik terjual, dipakai sendiri dan susut / hilang. Daya terpasang adalah jumlah keseluruhan daya yang digunakan dalam penggunaan listrik, produksi listrik adalah jumlah listrik yang berhasil di produksi oleh PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih. Listrik terjual merupakan listrik yang berhasil didistribusikan kepada masyarakat baik itu kelompok rumah tangga, bisnis, industri, sosial, gedung kantor pemerintah atau pun penerangan jalan umum. Dipakai sendiri adalah jumlah listrik yang digunakan oleh PT. PLN itu sendiri, sementara susut / hilang merupakan jumlah listrik yang hilang dengan percuma, hal itu biasanya disebabkan

karena adanya pencurian listrik, kesalahan baca meter dan kesalahan alat pengukuran.

Menurut penjelasan diatas dapat dinilai bahwa kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih dari tahun 2014-2019 belum optimal, dikarenakan setiap tahunnya masih terdapat jumlah listrik yang susut / hilang. Kesalahan baca meter merupakan pemicu umum hilang / susutnya listrik tersebut, tentu saja hal ini merupakan kelalaian pegawai yang dimana pegawai tersebut kurang teliti dan tidak menerapkan standar perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Serta masih ditemukan pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, seperti halnya dalam perbaikan gardu listrik, di Kota Prabumulih sering kali terjadi pemadaman listrik yang disebabkan oleh gardu listrik yang rusak, perbaikan gardu listrik tentunya sangat memakan waktu namun dapat ditemui banyak pegawai yang kurang serius dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya yang mengakibatkan memakan waktu lebih lama dari target perbaikan yang telah ditetapkan sehingga banyak keluhan dari masyarakat yang berimbas pada perusahaan.

Motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih ditemukan masih kurangnya dorongan motivasi, seperti halnya mengenai fasilitas kerja yaitu sarana pendukung dan peralatan kerja yang kurang memadai sehingga menghambat pekerjaan pegawai, misalnya pada bagian pelayanan pelanggan masih terdapat PC / Komputer versi lama yang menyebabkan pegawai lambat dalam mencari data pelanggan.

Hal lain mengenai motivasi adalah kondisi kerja, masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidang yang dikuasainya sehingga menghambat pekerjaannya. Kemudian pada bidang *engineering* / teknisi, perusahaan kurang memperhatikan standar keselamatan kerja atau *safety* para pegawai.

PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih kurang mengapresiasi kinerja para pegawainya, seperti halnya memberikan penghargaan yaitu promosi jabatan, pujian ataupun imbalan yang menyebabkan para pegawai tidak memiliki semangat bersaing dalam meraih prestasi kerja sehingga masih banyak pegawai yang berpikir prestasi dalam pekerjaannya tidak terlalu berpengaruh dalam karirnya yang tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih terbilang masih kurang dikarenakan sulit untuk mencari instruktur / pelatih yang memang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya dan sering kali ditemui pelatih yang tidak dapat menyampaikan materi dengan baik kepada pesertanya sehingga peserta masih kesulitan dalam memahami materi yang diberikan. Kemudian dari sisi peserta pelatihan, jumlah peserta yang mengikuti pelatihan masih sangat terbatas dikarenakan peserta yang mengikuti pelatihan didahulukan dengan peserta yang lebih senior (pegawai lama) padahal peserta yang mengikuti pelatihan harusnya merupakan peserta yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang tertera sesuai dengan materi yang akan diberikan.

Hal lain mengenai pelatihan adalah materi yang diberikan, terkadang materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai dan materi yang diberikan tidak *up to date* atau tidak mengikuti perkembangan waktu yang menyebabkan pengetahuan dan wawasan pegawai tidak terlalu bertambah.

Berdasarkan uraian dari fenomena yang telah diuraikan diatas serta kendala yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih.
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih.
3. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kota Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan pegawai sehingga dapat meningkatkan kepedulian terhadap pegawainya guna mendapatkan prestasi kerja yang tinggi.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Mohamud, S., Ibrahim, A. A& Hussein, J. M. (2017).The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. International Journal of Development Research
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015) Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Basri, H. & Rusdiana, A. (2015). Manajemen Pendidikan & Pelatihan. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Babatunde Joseph.O (2015) The effect of employees motivation on organizational performance
- Bintoro & Daryanto (2017).Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Gava Media
- Dewi Amalia H, Bambang Swasto S, Mochammad Djudi (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang
- Donni Juni.P (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2015)
- Eko Widodo,Suparno (2015) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Erwin (2020) Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia
- Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. Jurnal Benefita
- Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok : PT. Raja grafindo Persada.

- Kelimedea, K., Hairudinor, H., Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The effect of motivation, job satisfaction and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*
- Kusuma, G. C. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Lia Riantika Tanujaya (2015) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown
- Malayu Hasibuan, S.P (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Muhammad Busro (2020) Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : prenadamedia Group
- M. Iqbal Hasan, (2012). Statistik 2 (statistik Inferensif). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Osabiya, B. J. (2015). The effect of employees motivation on organizational performance. *Journal of public administration and policy research*
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Pandi Afandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Riau ; Media
- Rahmat Hidayat dan Jaka Budiartma (2018) Education and job training on employee performance
- Rachmawati, R. W. (2017). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*
- Setyo Riyanto, Ady Sutrisno dan Hapzi Ali (2017) The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange

Selvi Zola Fenia (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Di Sumatera Barat

Sendow, J., & Mekel, P. A. (2015). Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet