

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO RAYON
AMPERA PALEMBANG**



Skripsi

**Nama : Niken Tasya Prabunda
Nim : 212021022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

Skripsi

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO RAYON
AMPERA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Niken Tasya Prabunda
Nim : 212021022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Niken Tasya Prabunda
Nim : 212021022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini

Palembang, Agustus 2025.



Niken Tasya Prabunda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

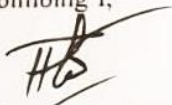
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang.

Nama : Niken Tasya Prabunda
NIM : 212021022
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal September 2025

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN : 0110128301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO.
NIDN : 0229057501

MOTODAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“ Ketika kamu merasa ingin berhenti dan menyerah
Pikirkan tentang mengapa kamu memulainya dan
Seberapa jauh kamu telah melangkah”*

*“Allah tidak membebani seseorang
melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*

(Q.S Al Baqarah: 286)

Ku Persembahkan Kepada :

- *Kedua orang tuaku, bapak waluyo dan ibuku tercinta sarminiana*
- *Untuk Mbak kandungku Meiranda ulandari S.Kep*
- *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan do'a*



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang**”. dapat diselesaikan tepat waktu.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Bapak Waluyo dan Ibuku Tercinta Sarminiana yang telah memberikan doa, dukungan, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Tobari, S.E., M.Si. dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta motivasi dan masukan yang amat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.
5. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal.
6. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik.

7. Kepada kedua orang tuaku, Bapak Waluyo dan Ibu Tercinta Sarminiana yang dengan penuh kasih sayang dan kesabaran membesarkan, mendidik, selalu memberikan doa, semangat, motivasi serta memberikan segalanya baik materil maupun immateril. Semoga penulis dapat menjadi anak yang membanggakan dan membahagiakan Bapak dan Ibu Aamiin.
8. Mbak terbaik, Meiranda Ulandari S.Kep yang selalu memberikan dukungan baik selama perkuliahan berlangsung maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Pimpinan dan Staf beserta karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. Septi Utari, Sari Yani, sahabat yang selalu menjadi tempat keluh kesah, memberikan semangat dan menemani penulis dalam keadaan senang maupun sedih.
11. Teman seperjuangan yang ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2025

Niken Tasya Prabunda

DAFTAR ISI

Halaman Sampul luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak.....	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	12

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan	13
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis.....	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasional Variabel	31
D. Populasi Dan Sampel	32
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Teknik Analisis	35

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil penelitian	67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	77
B. Saran.....	79

Daftar Pustaka	80
-----------------------------	-----------

Lampiran	82
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Kecepatan Penanganan Gangguan Layanan.....	6
Tabel 1.2 Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.3 Data Hasil Pra Riset Pelatihan	8
Tabel 1.4 Data Hasil Pra Riset Kompetensi.....	9
Tabel 1.5 Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja	10
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan(Y).....	51
Tabel IV.7 Pelatihan (X1)	54
Tabel IV.8 Kompetensi (X2).....	57
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja (X3).....	60
Tabel IV.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis Simultan F	64
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis Parsial T	66
Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar IV. 1 Jenis Kelamin.....	48
Gambar IV.2 Usia.....	49
Gambar IV. 3 Lama Bekerja.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	86
Lampiran 2 : Kuesioner	87
Lampiran 3 : Tabulasi Data Identitas Responden	90
Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Y, X1, X2 Dan X3	92
Lampiran 5 : Nilai Total Dan Rata-Rata.....	94
Lampiran 6 : SPSS Karakteristik Responden.....	96
Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas.....	108
Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi linear Uji F, Uji t,dan,Koefisien Determinasi ...	112
Lampiran 9 : tabel F.....	113
Lampiran 10 : tabel t.....	114
Lampiran 11 : Surat keterangan telah melakukan riset.....	115
Lampiran 12 : Sertifikat SKPI.....	116
Lampiran 12 : Sertifikat Hapalan Surat-Surat Pendek	121
Lampiran 13 : Sertifikat SPSS	123
Lampiran 14 : Sertifikat Laboratorium Komputer.....	124
Lampiran 15 : Surat Tugas.....	126
Lampiran 16 : Kartu Aktivitas Bimbingan.....	127
Lampiran 17 : Hasil Plagiat Turnitin	128
Lampiran 18 : Bukti pelunasan BPP.....	129
Lampiran 19 : Perbaikan Skripsi	130
Lampiran 19 : Biodata Penulis.....	130
Lampiran 20 : Jurnal	131

ABSTRAK

Niken Tasya Prabunda/212021022/2025 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian di PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang berjumlah 100 orang, dengan sampel sebanyak 50 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan aspek pelatihan, peningkatan kompetensi, serta perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Niken Tasya Prabunda / 212021022/ 2025 The Influence of Training, Competence, and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

This study aims to analyze the influence of training, competence, and work environment on employee performance at PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang. The research employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The population consisted of 100 employees, with a sample of 50 employees selected using a simple random sampling technique. The findings reveal that training, competence, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, training and competence exert a positive and significant influence, while the work environment emerges as the most dominant factor in enhancing employee performance. Therefore, companies should pay greater attention to training programs, competence development, and improvements in the work environment to boost employee productivity.

Keywords: Training, Competence, Work Environment, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya berkualitas sangat penting dalam dunia bisnis saat ini. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi, karena mereka adalah penggerak utama yang mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan organisasi, serta mempertahankannya dalam menghadapi berbagai tuntutan dari masyarakat dan perubahan zaman. Sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti modal, metode, dan mesin, tidak akan memberikan hasil maksimal jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan terampil dalam mengelola sumber daya tersebut (Darmawan dan Anggelina, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. 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 (Hasibuan, Malayu S.P., 2018;10).

Dalam penerapannya, Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, tetapi juga berupaya mengembangkan potensi individu secara maksimal. Pengelolaan yang baik memungkinkan perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan produktif, sehingga mendukung tercapainya target perusahaan. Selain itu, Manajemen Sumber Daya juga bertugas menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia berperan sebagai penghubung antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan individu.

Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran strategis dalam menghadapi tantangan era modern yang ditandai dengan perkembangan teknologi, persaingan global, dan perubahan kebutuhan tenaga kerja. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan tren ini melalui inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti penerapan teknologi digital untuk manajemen karyawan, pelatihan berbasis online, dan pendekatan fleksibel dalam pengaturan kerja. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan aspek keberlanjutan, seperti menciptakan budaya kerja inklusif, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, serta meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan pendekatan ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan internal perusahaan, tetapi juga

memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Kholilah, 2018: 139).

Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor pertama adalah kemampuan dan keahlian, yang mencakup kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas berdasarkan kompetensinya. Pengetahuan juga menjadi aspek penting karena memberikan landasan bagi seseorang untuk memahami pekerjaan secara mendalam. Selain itu, rancangan kerja yang jelas dan terstruktur memengaruhi seberapa efektif seseorang dapat menyelesaikan tugasnya. Faktor lainnya adalah kepribadian, yang menentukan cara seseorang merespons situasi di lingkungan kerja, serta motivasi kerja, yang menjadi pendorong utama untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Kasmir, 2019: 189–193).

Kinerja juga dipengaruhi oleh elemen organisasi, seperti kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, yang memengaruhi bagaimana arahan dan dukungan diberikan kepada karyawan. Budaya organisasi yang kondusif dapat membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan.

Faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan memperhatikan semua faktor ini secara menyeluruh, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan keberhasilan individu maupun tim.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Wibowo, 2018:271).

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu kunci utama bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, baik secara fisik maupun psikologis, hal ini akan mendorong semangat dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal (Enny, 2019:56).

Selain memberikan kenyamanan, lingkungan kerja juga harus dilengkapi dengan fasilitas yang memadai untuk menunjang penyelesaian tugas. Fasilitas seperti ruang kerja yang ergonomis, peralatan yang memadai, hingga suasana kerja yang harmonis akan membantu karyawan menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dan berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan organisasi

PT PLN (Persero) adalah perusahaan penyedia utama tenaga listrik di Indonesia. Sebagai perusahaan milik negara, PLN bertanggung jawab untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengelola sistem kelistrikan nasional. Sampai saat ini tercatat PLN mempunyai 58 Divisi dan Satuan, 50 Unit Induk, 6 Pusat pendidikan dan latihan, 373 Unit Pelaksana, dan 1042 Unit Layanan. penelitian ini dilakukan di salah satu wilayah kerja PT. PLN Persero yaitu Rayon Ampera Palembang (PT PLN 2024).

Di Unit Layanan Pelanggan Ampera kota Palembang terdapat struktur organisasi yang terdiri dari 16 bagian, yaitu Seksi Teknik, Seksi Transaksi Energi, Seksi Pengolahan Tersebar Unit, Seksi Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Keamanan, Operasi dan Pemeliharaan Distribusi, Layanan Teknik, Pengendalian susut dan PJU, Penyambungan dan Pemutusan, Pembacaan Meter dan Pembuatan Rekening (Biller) Penertiban Pemakaian Listrik (P2TL), Pelayanan Pelanggan, Pengendalian Piutang, Administrasi Umum, Supervisor Pengelolaan Tersebar Unit, Supervisor Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Keamanan. Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang berjumlah 100 karyawan yang terbagi 16 Unit Layanan Pelanggan (PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang 2023).

Kinerja karyawan adalah hasil usaha atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang tercermin dari kualitas dan kuantitas yang dipercayakan kepada karyawan sesuai dengan tugasnya. Di kantor PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang kualitas dan kuantitas yang yang dicapai oleh seorang karyawan belum optimal, kuantitas yang dicapai belum sesuai dengan target, terlihat dari kecepatan menanggapi pengaduan gangguan dalam tingkat

mutu pelayanan belum sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.1		
Kecepatan Penanganan Gangguan Layanan		
PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang April - Agustus 2025		
Bulan	Deklarasi (jam)	Realisasi (jam)
April	01:00:00	03:15:41
Mei	01:00:00	24:13:37
Juni	01:00:00	03:00:57
Juli	01:00:00	02:17:20
Agustus	01:00:00	24:24:52

Sumber PT. PLN Persero Rayon Ampera 2025.

Berdasarkan hasil Tabel I.1 fenomena yang berlangsung dalam 5 bulan terakhir menunjukkan bahwa kuantitas karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan belum optimal. Terlihat dari kecepatan Penanganan Gangguan Layanan yang dilakukan belum mencapai target deklarasi yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, masih ditemukan tingkat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang berdampak pada kelancaran operasional. Koordinasi antarbagian juga belum berjalan maksimal, sehingga sering menimbulkan miskomunikasi dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

Kinerja Karyawan			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	14	16
2	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	17	13
3	Kuantitas atau jumlah hasil kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan target Perusahaan	12	18
4	Karyawan memiliki tingkat ketepatan waktu yang tinggi dalam menghadiri rapat dan mengikuti jadwal kerja.	14	16
5	Karyawan memiliki manajemen waktu yang baik dalam mengatur prioritas tugas dan menyelesaikannya secara efisien.	20	10

Sumber : Pra riset PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, 2024

Berdasarkan hasil prariset Tabel I.2 Pada kinerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang menunjukkan masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Terlihat bahwa indikator kualitas, sebanyak 16 karyawan menjawab hasil kerja karyawan belum memenuhi kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator kuantitas, sebanyak 18 karyawan menunjukkan bahwa jumlah hasil kerja belum sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Sementara itu pada indikator waktu, sebanyak 16 Karyawan memiliki tingkat ketepatan waktu yang tinggi dalam menghadiri rapat dan mengikuti jadwal kerja.

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Riset Pelatihan
PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

Pelatihan			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya menilai tujuan pelatihan dapat disosialisasikan dengan baik	13	17
2	Saya sangat terbantu atas materi yang diberikan dalam pelatihan	14	16
3	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan	12	18
4	Saya menilai instruktur dalam pelaksanaan pelatihan menguasai materi yang diberikannya	16	14

Sumber : Pra Riset PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, 2024

Berdasarkan hasil prariset Tabel I.4 Pelatihan yang dilakukan di PT. PLN Persero Rayon Ampera Ampera Palembang secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan pada tabel I.4 terlihat pada indikator tujuan pelatihan, sebanyak 17 karyawan menunjukkan bahwa tujuan pelatihan belum dapat disosialisasikan dengan baik oleh karyawan. Pada indikator materi, sebanyak 16 karyawan menunjukkan bahwa karyawan belum terbantu atas materi yang diberikan dalam pelatihan. Sementara pada indikator Kualifikasi Peserta, sebanyak 18 Karyawan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

Kompetensi			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan tidak memiliki pengalaman penunjang (pengetahuan) dalam menyelesaikan pekerjaan	14	16
2	Karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam Bekerja	12	18
3	Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik	11	19
4	Karyawan memiliki nilai (value) perilaku yang Baik	18	10

Sumber : Pra Riset PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, 2024.

Berdasarkan hasil prariset Tabel I.5 Kompetensi yang dilakukan di PT. PLN Persero Rayon Ampera Ampera Palembang secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan pada tabel I.5 terlihat pada indikator Pengetahuan, sebanyak 16 Karyawan tidak memiliki pengalaman penunjang (pengetahuan) dalam menyelesaikan pekerjaan Pada indikator Pemahaman, sebanyak 18 Karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja. Sementara pada indikator Kemampuan, sebanyak 19 Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik.

Tabel 1.5
Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja
PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

Lingkungan kerja			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja di Perusahaan	13	17
2	Karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja sangat baik	14	16
3	Karyawan merasa hubungan dengan pimpinan sangat baik	17	13
4	Fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan ini sudah memadai.	14	17

Sumber : Pra riset PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, 2024

Berdasarkan hasil prariset Tabel I.5 Lingkungan kerja yang dilakukan di PT. PLN Persero Rayon Ampera Ampera Palembang secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan pada tabel I.6 terlihat pada indikator sesuana kerja, sebanyak 17 Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan Pada indikator hubungan dengan rekan kerja, sebanyak 16 Karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja sangat baik. Sementara pada indikator tersedianya fasilitas kerja, sebanyak 17 Fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan ini sudah memadai.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian dapat melakukan kajian penelitian dengan judul **pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang khususnya karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1: Statistik Deskriptif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Cetakan ke 22. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hendro, Omar dan Fitriah, W a n i . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia International*. Edisi Kedua. Palembang : Noerfikri.
- Hartono, Tommy, dan Mauli Siagian. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)* 7(1):220–37.
- Idrus, I. (2022). *Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Purwokerto : CV Amerta Media.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang :Noerfikri
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Dan Praktik*. Depok : Rajawali Pers.
- Meidita, Anggi. (2019). “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):226–37. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3772.
- Muhammad Khairil Uswah, Muhsin Wahid , Muh. Haerdiansyah Syahnur (2024), Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makasar. *Center of Economic Student Journal*, Vol 7(1), 2621 – 8186.
- Mangkunegara, Prabu. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Bandung: Alfabeta. CV.

- Nandy Abunio, Marjam Mangantar., Lucky O.H Dotulong (2022), Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 manado. *Jurnal Emba*, vol 10(1).
- Rahmiah, Khusnul Fikri, Rahayu Setianingsih., (2024), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Kontruksi. *Jurnal ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, vol 3(2), 272- 290.
- Sufika Sari, Popyi Herna Kasih Lase., (2021), Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Medan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, vol 4(1), 79-99.
- Sandu, Siyoto dan Sodik, M. Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Keduapuluh Enam. Bandung: Alfabeta Cv.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Pranada Media Group.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (1st ed.)*. Yogyakarta: ANDI.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yulie wayhuningsih, Hegar fadilullah (2017) Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Pesero) ULP Brondong Lamongan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 11(1), 2623-0615