

Pengaruh Pelatihan Motivasi Prestasi (*Achievement Motivating Training*) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang

Andriyansah Setiawan¹, Cokorda Agung Wibowo²

^{1,2}Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia
Email Korespondensi: Dosen03396@unpam.ac.id

Abstrak—Dalam dunia kerja modern yang kompetitif, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas serta kinerja sumber daya manusianya. Karyawan yang memiliki motivasi dan semangat kerja tinggi akan lebih mudah mencapai target serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, salah satunya melalui pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*). Pelatihan ini bertujuan menumbuhkan rasa percaya diri, tanggung jawab, serta dorongan berprestasi sehingga diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan motivasi prestasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah survei, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 169 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ dengan $t_{hitung} = 9.657 > t_{tabel} = 1.65403$, sehingga pelatihan motivasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0.599 menunjukkan hubungan yang sedang, dengan koefisien determinasi (R^2) = 0.358, artinya 35,8% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan motivasi prestasi, sedangkan 64,2% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, mutasi, dan produktivitas..

Kata Kunci: Pelatihan Motivasi Prestasi (*Achievement Motivating Training*), Kinerja Karyawan

Abstract— In the modern and competitive work environment, the success of an organization greatly depends on the quality and performance of its human resources. Employees who have high motivation and strong work enthusiasm are more likely to achieve their targets and contribute optimally to the company's goals. Therefore, organizations need to make various efforts to enhance employee motivation and performance, one of which is through achievement motivation training. This training aims to foster self-confidence, responsibility, and a drive for achievement, which is expected to have a positive impact on improving employee performance. This study aims to determine the effect of achievement motivation training on employee performance at PT PLN (Persero) Distribution Jakarta Raya and Tangerang. The research method used is a survey, with data collected through questionnaires distributed to 169 respondents. The data analysis techniques include validity and reliability tests, simple linear regression analysis, normality test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, and t-test. The results show that the probability value is $0.000 < 0.05$ with $t_{count} = 9.657 > t_{table} = 1.65403$, indicating that achievement motivation training has a significant effect on employee performance. The correlation coefficient of 0.599 indicates a moderate relationship, while the coefficient of determination (R^2) = 0.358 means that 35.8% of changes in employee performance are influenced by achievement motivation training, while the remaining 64.2% are influenced by other factors such as work environment, competence, transfer, and productivity.

Keywords: Achievement Motivating Training, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pelatihan bukan sekadar kegiatan sesaat, melainkan merupakan investasi jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dan faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa SDM yang kompeten dan bermotivasi tinggi, sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan sarana prasarana tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Pelatihan yang efektif mampu mengubah perilaku individu ke arah yang lebih produktif dan inovatif. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat seperti saat ini, setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang tangguh, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Hal ini dikarenakan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut organisasi untuk terus berinovasi agar mampu bertahan dan bersaing. Oleh karena itu, pelatihan menjadi sarana penting dalam membekali karyawan dengan kemampuan baru, memperluas wawasan, serta memperbaiki kinerja agar sesuai dengan standar yang diharapkan organisasi.

Secara umum, tujuan pelaksanaan pelatihan adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan [1]. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan dapat memahami dan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain itu, pelatihan juga dapat memperkuat motivasi kerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan aspek psikologis dan emosional yang berhubungan dengan semangat kerja dan kepuasan karyawan.

Dalam konteks organisasi modern, pelatihan juga berfungsi sebagai *agent of change*, yaitu sebagai pendorong perubahan positif di lingkungan kerja. Pelatihan dapat menjadi sarana untuk menanamkan nilai-nilai baru, membentuk budaya kerja yang produktif, serta memperbaiki pola pikir (*mindset*) karyawan agar lebih terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Dengan kata lain, pelatihan berperan sebagai media untuk melakukan “injeksi semangat” dalam organisasi. Melalui pelatihan yang terencana, perusahaan dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya.

Salah satu bentuk pelatihan yang memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja adalah pelatihan motivasi prestasi (*Achievement Motivating Training*). Pelatihan ini berfokus pada pembentukan motivasi berprestasi di dalam diri karyawan agar mereka terdorong untuk mencapai hasil kerja terbaik. [2] motivasi berprestasi merupakan dorongan internal seseorang untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada sebelumnya, atau untuk mencapai standar keunggulan tertentu. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, mencari cara baru yang lebih efektif, serta tidak mudah puas dengan hasil yang telah dicapai.

Menurut [3] pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) adalah sebuah program pelatihan untuk pengembangan diri khususnya dalam hal peningkatan motivasi berprestasi pesertanya. Menurut [4] pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) adalah salah satu jenis training yang sering digunakan untuk berbagai kepentingan khususnya yang berkaitan erat dengan motivasi. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) adalah program pelatihan untuk pengembangan diri khususnya dalam hal peningkatan motivasi berprestasi pesertanya.

Pelatihan motivasi prestasi memiliki tujuan untuk membangkitkan kesadaran karyawan akan pentingnya tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja, serta menumbuhkan keinginan untuk selalu meningkatkan diri. Dalam pelatihan ini, peserta biasanya diberikan pemahaman mengenai konsep prestasi, standar kerja, serta cara mengatasi hambatan psikologis seperti rasa takut gagal atau kurang percaya diri. Dengan meningkatnya motivasi berprestasi, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi, memiliki inisiatif, dan menunjukkan kinerja yang unggul.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) [5]. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam organisasi sebesar [6] peran pelatihan menjadi sangat penting. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) strategis yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, PLN memegang tanggung jawab besar dalam menyediakan energi listrik bagi masyarakat Indonesia. Kualitas layanan PLN sangat bergantung pada kompetensi dan dedikasi karyawannya. Oleh karena itu, PLN secara konsisten melaksanakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, maupun motivasional karyawan.

PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, misalnya, merupakan salah satu unit kerja [6] yang memiliki beban operasional dan pelayanan sangat tinggi. Karyawan di lingkungan ini dituntut untuk bekerja cepat, akurat, dan mampu menangani berbagai situasi darurat yang berkaitan dengan distribusi tenaga listrik. Dalam kondisi seperti ini, pelatihan motivasi prestasi menjadi sangat relevan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan agar selalu berorientasi pada hasil, memiliki rasa tanggung jawab tinggi, serta siap menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks.

Dengan pelatihan motivasi prestasi, karyawan diharapkan tidak hanya bekerja untuk memenuhi target formal organisasi, tetapi juga terdorong oleh dorongan internal untuk berprestasi dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Pelatihan semacam ini juga dapat memperkuat budaya kinerja tinggi di lingkungan PLN, di mana setiap individu berupaya menjadi yang terbaik dan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan, yaitu menyediakan tenaga listrik yang andal, efisien, dan berkeadilan bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Selain itu, pelatihan motivasi prestasi juga berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih terlibat

secara emosional dalam pekerjaan mereka, merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Hal ini akan berdampak positif terhadap tingkat produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, tanpa motivasi yang memadai, pelatihan teknis sekalipun tidak akan memberikan hasil optimal karena faktor pendorong internal dari dalam diri karyawan tidak terbentuk dengan baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan motivasi prestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan ini bukan hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter, etos kerja, dan dorongan psikologis untuk berprestasi. Dalam jangka panjang, pelatihan ini diharapkan dapat menciptakan SDM yang profesional, kompetitif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan motivasi prestasi merupakan strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Motivasi Prestasi (*Achievement Motivating Training*) Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang” menjadi relevan dan penting untuk dilakukan, agar dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana pelatihan tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja dan produktivitas karyawan, serta bagaimana pelatihan ini dapat dijadikan model pengembangan SDM yang berkelanjutan di masa mendatang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

[7]metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan yang dapat digunakan untuk memahami serta memecahkan masalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan **metode survei**, yaitu metode penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar maupun kecil dengan menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut [7]Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data, yaitu:

1. **Data primer**, diperoleh langsung melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan **PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang**.
2. **Data sekunder**, dikumpulkan dari dokumen perusahaan, hasil studi kepustakaan, serta informasi dari lembaga terkait seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, Jl. M.I. Ridwan Rais No.1, Jakarta Pusat. Pengumpulan data dilakukan melalui **kuesioner tertutup** dengan pilihan jawaban skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju).

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar studi tersebut **belum secara spesifik menyoroti efektivitas pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) pada sektor ketenagalistrikan**, khususnya pada organisasi dengan karakteristik operasional kritis seperti PLN. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung **mengabaikan aspek partisipasi aktif peserta dan dukungan atasan** sebagai variabel yang berpotensi mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Kondisi ini menunjukkan adanya **kesenjangan penelitian (gap)** baik dalam konteks objek (PLN sebagai BUMN strategis) maupun dalam aspek analisis efektivitas pelatihan motivasi prestasi secara lebih komprehensif.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan **kontribusi baru** melalui pengukuran empiris mengenai sejauh mana pelatihan motivasi prestasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada unit distribusi PLN yang memiliki tingkat beban kerja tinggi. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti **elemen konteks organisasi**, seperti partisipasi peserta dan peran atasan, sebagai temuan yang dapat memperkaya literatur mengenai manajemen pelatihan di sektor publik dan industri utilitas energi.

2.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data dari kuesioner diubah menjadi data kuantitatif menggunakan **SPSS versi 20.0**. Pengolahan data meliputi:

Uji validitas, **Uji reliabilitas** menggunakan **Alpha Cronbach**, **Analisis statistik deskriptif**

Selanjutnya dilakukan **uji asumsi klasik** yang terdiri dari:

1. **Uji normalitas**, memastikan distribusi data normal melalui grafik atau uji Kolmogorov-Smirnov.
2. **Uji heteroskedastisitas**, memeriksa kesamaan varian residual.
3. **Uji autokorelasi**, menggunakan **Durbin-Watson** untuk melihat hubungan antar residual.

Analisis utama menggunakan **regresi linier sederhana** dengan persamaan:

$Y = a + bX + e$, Uji hipotesis dilakukan dengan: **Uji F** dan **Uji t**, Selain itu, analisis **koefisien korelasi (r)**, dan **koefisien determinasi (R²)**

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi Sederhana untuk menguji pengaruh Pelatihan Motivasi Prestasi (*Achievement Motivating Training*) terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui data numerik dan analisis statistik. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil yang objektif, terukur, dan dapat diuji validitas serta reliabilitasnya

3.1 Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Perusahaan ini memiliki sejarah panjang dalam penyediaan tenaga listrik di Indonesia dan terus berkembang melalui berbagai perubahan organisasi untuk meningkatkan pelayanan. Struktur organisasi [6] menekankan koordinasi antarbidang guna mendukung efisiensi kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang berjumlah **292 orang** (Sumber: Bpk. Munodo, Spv. Pengelolaan Diklat dan Kompetensi). Penentuan jumlah sampel menggunakan **rumus Slovin** dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan sampel sebanyak **169 responden**. Teknik pengambilan sampel menggunakan **sampling insidental**, yaitu pengambilan responden berdasarkan kebetulan yang dianggap relevan dengan penelitian [7]

3.3 Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel bertujuan menjelaskan definisi konsep secara praktis agar dapat diukur. Variabel bebas (X) adalah **Pelatihan Motivasi Prestasi (*Achievement Motivating Training*)** yang mengacu pada pendapat [8] dengan dimensi seperti materi, metode, kemampuan instruktur, sarana pembelajaran, peserta, dan evaluasi pelatihan. Variabel terikat (Y) adalah **Kinerja Karyawan**, berdasarkan [9] dengan dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Kedua variabel diukur menggunakan **skala interval** dengan skala Likert 1–5.

3.4 Pengolahan dan Analisis Data

Data dari kuesioner diubah menjadi data kuantitatif menggunakan **SPSS versi 20.0**. Pengolahan data meliputi:

1. **Uji validitas** dengan korelasi Pearson untuk mengukur keabsahan item pertanyaan; item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan Motivasi Prestasi (*Achievement Motivating Training*)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,615	0.1510	Valid	Butir 7	0,482	0.1510	Valid
Butir 2	0,364	0.1510	Valid	Butir 8	0,534	0.1510	Valid
Butir 3	0,380	0.1510	Valid	Butir 9	0,713	0.1510	Valid
Butir 4	0,433	0.1510	Valid	Butir 10	0,363	0.1510	Valid
Butir 5	0,356	0.1510	Valid	Butir 11	0,597	0.1510	Valid
Butir 6	0,506	0.1510	Valid	Butir 12	0,382	0.1510	Valid

Pada Tabel 1, bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-16 butir pertanyaan pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) tersebut valid.

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,375	0.1510	Valid	Butir 6	0,196	0.1510	Valid
Butir 2	0,189	0.1510	Valid	Butir 7	0,393	0.1510	Valid
Butir 3	0,272	0.1510	Valid	Butir 8	0,485	0.1510	Valid

Butir 4	0,385	0.1510	Valid	Butir 9	0,416	0.1510	Valid
Butir 5	0,159	0.1510	Valid				

Pada Tabel 2, bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-9 butir pertanyaan kinerja karyawan tersebut valid.

2. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach; instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60 [10]

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Motivasi Prestasi (*Achievement Motivating Training*) dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
pelatihan motivasi prestasi (<i>achievement motivating training</i>)	0,823	0,60	Reliabel
kinerja karyawan	0,641	0,60	Reliabel

Hasil nilai *cronbach's alpha* variabel pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) dan kinerja karyawan adalah > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta persepsi terhadap variabel penelitian berdasarkan kriteria persentase dari [7]).

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Motivasi Prestasi (<i>Achievement Motivating Training</i>)	169	42	60	54.61	4.094
KinerjaKaryawan	169	33	45	40.97	2.759
Valid N (listwise)	169				

Hasil statistik deskriptif dari tabel di atas menunjukkan antara lain:

- a) Variabel pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) (X) dengan jumlah sampel (N) sebanyak 169 memiliki rata-rata (*mean*) jawaban responden sebesar 54.61 dengan standar deviasi sebesar 4.094.
- b) Variabel kinerja karyawan (Y) dengan jumlah sample (N) sebanyak 169 memiliki rata-rata (*mean*) jawaban responden sebesar 40.97 dengan standar deviasi sebesar 2.759.

Selanjutnya dilakukan **uji asumsi klasik** yang terdiri dari:

- a. **Uji normalitas**, memastikan distribusi data normal melalui grafik atau uji Kolmogorov-Smirnov [10].

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

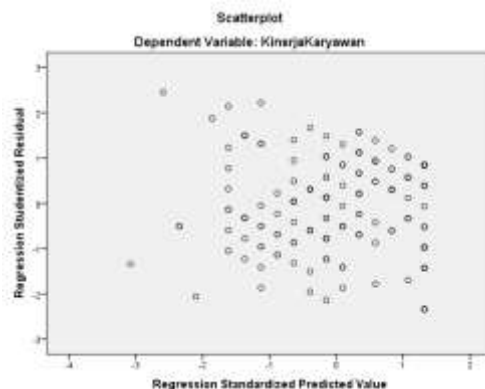
	Unstandardized Residual	
N	169	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.21006591
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.045
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z	.930	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.352	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data menunjukkan besar nilai *kolmogorov smirnov* adalah 0.930 dan signifikansi pada 0.352 maka disimpulkan data terdistribusi secara normal karena nilai *Asymp.Sig.* adalah 0.352 dan lebih besar daripada nilai signifikansi yaitu 0,05 ($0.352 > 0,05$)

- b. **Uji heteroskedastisitas**, memeriksa kesamaan varian residual.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 1. di atas dapat diketahui bahwa variabel X dalam model merupakan homoskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji autokorelasi, menggunakan Durbin-Watson untuk melihat hubungan antar residual.

Tabel 6. Durbin Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.358	.355	2.217	1.924

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Motivasi Prestasi (*achievement motivating training*)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dari Durbin Watson terlihat bahwa nilai yang diperoleh sebesar 1,924. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikan 5%. Jumlah data $n=169$ dan jumlah variable independen 1 ($k=1$), maka didapat d_L sebesar 1.7365 dan d_U sebesar 1.7603. kesimpulannya adalah $0 < d < d_L$ ($0 < 1.335 < 1.7365$) atau tidak ada kesimpulan yang pasti.

Analisis utama menggunakan regresi linier sederhana dengan persamaan:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.941	2.287		8.281	.000
1 Pelatihan Motivasi Prestasi (<i>achievement motivating training</i>)	.403	.042	.599	9.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diatas diperoleh nilai koefisien regresi $a = 18.941$ dan $b = 0.403$. Dari nilai koefisien regresi yang diperoleh tersebut bila dimasukkan ke dalam persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 18.941 + 0.403X$. Konstanta sebesar 18.941 artinya jika pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) diabaikan maka skor kinerja karyawan adalah 18.941. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.403 artinya jika indikator pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) meningkat naik satu poin maka diperkirakan skor kinerja karyawan meningkat sebesar 0.403 poin pada konstanta 18.941.

Uji parameter koefisien korelasi berdasarkan output SPSS menunjukkan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dan pengaruh antara pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) terhadap kinerja karyawan signifikan, yang berarti koefisien korelasi signifikan pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

$$.Y = a + bX + e,$$

di mana Y = kinerja karyawan, X = pelatihan motivasi prestasi, a = konstanta, b = koefisien regresi, dan e = error.

Uji hipotesis dilakukan dengan:

1. **Uji F**, untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	458.274	1	458.274	93.266	.000 ^b
Residual	820.578	167	4.914		
Total	1278.852	168			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Motivasi Prestasi (*achievement motivating training*)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 93.266$ dan $F_{tabel} = 3,90$. Angka 3,90 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 167$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $93.266 > 3,90$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Uji t**, untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial pada taraf signifikan 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.941	2.287		8.281	.000
1 Pelatihan Motivasi Prestasi (<i>achievement motivating training</i>)	.403	.042	.599	9.657	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 9.657$ dan $t_{tabel} = 1.65403$. Angka 1.65403 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 167$. Kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.657 > 1.65403$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Selain itu, analisis **koefisien korelasi (r)** digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kedua variabel, dan **koefisien determinasi (R²)** untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap Y. Nilai R² menunjukkan persentase pengaruh pelatihan motivasi prestasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.355	2.217

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Motivasi Prestasi (*achievement motivating training*)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 9 diatas, hubungan antara Pelatihan Motivasi Prestasi (*achievement motivating training*) terhadap Kinerja Karyawan sedang karena koefisien korelasi sebesar 0.599. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.358$ atau sebesar 35.8% artinya 35.8% variasi atau perubahan pada Kinerja Karyawan merupakan kontribusi dari variabel Pelatihan Motivasi Prestasi (*achievement motivating training*), sementara 64.2% sisanya merupakan kontribusi pengaruh faktor-faktor lain seperti, lingkungan kerja, mutasi, kompetensi, produktivitas, dan sebagainya.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kekuatan pelatihan terletak pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan kerja dengan nilai rata-rata 4,811, sedangkan kelemahannya pada partisipasi aktif peserta (4,331). Pada aspek kinerja karyawan, kekuatan utamanya adalah pencapaian volume kerja sesuai harapan perusahaan (4,657), dan kelemahannya adalah kurangnya dorongan atasan untuk kreatif dan inovatif (4,394).

Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 18,941 + 0,403X$, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) akan menaikkan skor kinerja karyawan sebesar 0,403 poin. Nilai korelasi sebesar 0,599 menunjukkan hubungan positif dan sedang antara pelatihan motivasi prestasi dan kinerja karyawan.

Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} (9,657) > t_{tabel} (1,65403)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya, pelatihan motivasi prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 berarti 35,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh pelatihan motivasi prestasi, sedangkan 64,2% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi **PT PLN (Persero)**. Pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) terbukti mampu meningkatkan aspek-aspek kinerja utama, seperti pencapaian volume kerja sesuai target perusahaan. Oleh karena itu, PLN perlu **memperkuat program pelatihan motivasi prestasi (*achievement motivating training*) secara berkelanjutan**, khususnya dengan meningkatkan partisipasi aktif peserta—yang pada penelitian ini menjadi titik lemah. Selain itu, dukungan atasan dalam mendorong kreativitas dan inovasi karyawan perlu ditingkatkan agar hasil pelatihan dapat terinternalisasi dengan lebih optimal.

Dengan memperhatikan temuan ini, pelatihan motivasi prestasi dapat dijadikan **strategi pengembangan SDM yang efektif** bagi PLN dalam membangun budaya kerja berorientasi prestasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing organisasi dalam memberikan layanan ketenagalistrikan yang andal dan berkualitas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga dapat terlaksana dengan baik.

REFERENCES

- [1] Y. Rany, R. Indradewa, F. Abadi, and U. Kustiawan, "Strategic Financial Planning Analysis to Deliver Sustainable Profits," *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 12, no. 6, pp. 2609–2618, 2024, doi: 10.37641/jimkes.v12i6.2996.
- [2] B. Burhanuddin, "The Effect of Achievement-Motivation-Training, Religiosity, and Resilience on Employee Performance," *Quant. Econ. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 4, pp. 661–666, 2022, doi: 10.35877/454ri.qems1049.
- [3] F. Tentama and D. Pranungsari, "The Effectiveness of Motivation Training for Increasing Students' Motivation," *J. Educ. Heal. Community Psychol.*, vol. 3, no. 3, pp. 116–125, 2014.
- [4] R. Andhini, "Pelatihan AMT (Achievement Motivation Training) Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Pada Member Perusahaan MLM (Multi Level Marketing)," *Calyptra J. Ilm. Mhs. Univ. Surabaya*, vol. 2, no. 2, pp. 1–18, 2013.
- [5] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama, 2009.
- [6] P. L. M. Wisata, "Company Profile PT PLN (Persero)," *Company Profile PT PLN*, no. 16, pp. 8–9, 2019, [Online]. Available: <https://www.usf.edu/business/documents/departments/finance/smif/analysis-baba.pdf%0Ahttps://stories.starbucks.com/uploads/2019/01/AboutUs-Company-Profile-1.6.21-FINAL.pdf>
- [7] Sugiyono, *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta, 2009.
- [8] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, 2004.
- [9] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- [10] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.