

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang

Mufidah Zahro¹, Iskandar Ali Alam²

^{1,2}Universitas Bandar Lampung

E-mail: mufidah.19011066@student.ubl.ac.id¹, Iskandar.aa@ubl.ac.id²

Abstract. *PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang workers' work discipline, job training, and motivation following the COVID-19 epidemic will be examined in this research. This research explores the impact of three independent factors on employee performance: work motivation (X1), job training (X2), and work discipline (X3) (Y). A sample of 34 surveys was obtained using Solvin from 159 workers. The analytical method is multiple linear regression with t-test, f-test, validity, and reliability. Results research prove significant effect of work discipline of 0.025, job training of 2.042, and work motivation of 2.042 on the performance of employees of PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang.*

Keywords: *Work Discipline, Job Training, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi pekerja PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang pasca wabah COVID-19 akan dikaji dalam penelitian ini. Penelitian ini mengeksplorasi dampak tiga faktor independen terhadap kinerja karyawan: motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) (Y). Sampel dari 34 survei diperoleh dengan menggunakan Solvin dari 159 pekerja. Regresi linier berganda digunakan dengan uji t, uji f, validitas, dan reliabilitas. Kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja (0,025), pelatihan kerja (2,042), dan motivasi kerja (2,042).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang melakukan pelaksanaan sistem kerja *Work From Home* (WFH) sebesar 75% dan *Work From Office* (WFO) sebesar 25% (Purnasiwi & Alam, 2022). Saat ini untuk penyesuaian dengan keadaan yang ada, sebagai 1 dari cara perseroan untuk tetap dapat mencapai target yang dicanangkan. Namun, dalam penerapannya, sistem kerja ini masih banyak terjadi pro dan kontra Berdasarkan dari hasil wawancara penulis dengan karyawan PT PLN (Persero) Tanjung Karang yang menyatakan sulitnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan oleh terbatasnya akses internet, beberapa berkas harus dicetak dan dicap basah, dan sebagainya. Sulitnya karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang

melakukan penyesuaian sistem kerja dari WFO ke WFH dan sebaliknya, mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang
2019-2022

Tahun	Kinerja Karyawan	
	Nilai Kinerja Karyawan	Kategori Penelitian
2019	94,14	Sangat Baik
2020	73,24	Cukup
2021	69,94	Cukup
2022	90,00	Sangat Baik
Rata – Rata	81,83	Baik

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

Berdasarkan Tabel 1., kinerja staf pada tahun 2020 dan 2021 cukup baik, sedangkan kinerja tahun 2019 sangat baik. Hal itu mengindikasikan kinerja karyawan menurun sehingga hasil kerja tidak maksimal di masa pandemi COVID-19, meski dengan perubahan sistem kerja WFH. Namun pada tahun 2022, PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang melakukan penyesuaian sistem kerja WFO menunjukkan kinerja karyawan termasuk kedalam kriteria sangat baik dengan nilai 90,00. Kriteria tersebut digunakan untuk menilai karyawan PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. Terdapat empat kriteria:

1. Kurang, dengan skala 60
2. Cukup, yaitu skala berkisar 60-75
3. Baik, yakni skala nilai antara 76-85
4. Sangat baik, ialah skala nilai dari 86 sampai 95

Adanya kondisi tersebut, berdampak dengan disiplin kerja karyawan, seperti ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan dan target individu yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Afandi, 2018). Motivasi bermanifestasi dalam 7 kognisi: tujuan dan bakat, kepemimpinan teladan, keadilan, pengawasan intrinsik, konsekuensi hukuman, ketegasan, dan interaksi interpersonal terkait disiplin kerja. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan dalam tinjauan perusahaan bulanan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan (Lestiana & Suryadi, 2022).

Satu diantara banyak usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang yaitu pelatihan. Pelatihan wajib dilakukan pada masing-masing karyawan sebanyak dua kali dengan tema pelatihan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan dan keinginan individu tersendiri. Adapun bentuk pelatihan yang diberikan dapat berupa penyampaian materi melalui platform online seperti *zoom meeting* dan praktik langsung di region Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang yang berada di Kota Palembang. Berdasarkan poin yang diperoleh dalam evaluasi kinerja karyawan, didapatkan data karyawan yang telah dan belum memenuhi target individu yang diberikan oleh perseroan. Pelatihan kerja menjadi wujud adanya disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang kurang optimal. Pelatihan-pelatihan yang pernah diadakan oleh PT PLN UP 3 Tanjung Karang dapat terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data pelatihan PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang

No	Nama Pelatihan	Waktu Pelatihan
1.	Listrik Pra Bayar	24-25 April 2019
2.	<i>Workshop</i> Penurunan Susut Non Teknis	14- 16 Oktober 2019
3.	<i>Key Account Marketing Team Development</i>	20-21 Februari 2020
4.	Pelayanan Prima	05-06 April 2021
5.	Teknik Presentasi	24-28 mei 2021
6.	Pelayanan Pelanggan Lanjutan	7-10 Februari 2022
7.	Digital Learning	22 April 2022

Sumber: PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada perilaku dan kebiasaan kita, kelompok atau masyarakat yang mencerminkan sikap tunduk kepada kebijakan yang ditentukan oleh perseroan atau dalam kaitannya dengan norma dan prinsip etika yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang direncanakan (Setiawan & Siagian, 2017).

Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2018), Pelatihan profesional ialah proses sengaja memodifikasi perilaku karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi. Ini terkait dengan keterampilan dan kapasitas pekerja untuk melaksanakan tugas mereka. Sutrisno, (2019) juga

mengatakan tujuan pelatihan ialah untuk menyempurnakan keterampilan dalam melakukan pekerjaan dan mampu menggunakan alat kerja dengan baik.

Motivasi Kerja

Motivasi mengarah pada aktivitas dengan dedikasi penuh hingga tujuan tercapai (Sedarmayanti, 2016: 257). Menurut Afandi (2018), motivasi ialah kemauan yang muncul dari jiwa individu karena adanya semangat, inspirasi, dan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh, senang, serta serius demi mencapai hasil yang unggul dan berkualitas.

Kinerja Karyawan

Habbiburahman & Suwantara (2014) menyatakan, Kinerja pegawai ialah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kewajibannya. Alam (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan harus menghasilkan keluaran yang berkualitas tinggi dan sesuai standar.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik survei digunakan untuk studi kuantitatif dan deskriptif ini. Seperti yang tertera pada Tabel 3, populasi studi ini ialah 159 personel PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang.

Tabel 3. Daftar karyawan di PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	K3	2
2	KSA	38
3	Pelayanan Pelanggan	20
4	Jaringan	25
5	Pengadaan	18
6	Transaksi Energi	20
7	Konstruksi	36
Total		159

Sumber : PT PLN (Persero) UP Tanjung Karang.

Oleh sebab itu sampel yang akan dipakai dalam studi ialah karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang yang berjumlah 34 responden. Variabel independen pada studi ini terdapat 3 variabel, yaitu: motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), disiplin kerja (X3) yang dijadikan variabel bebas (*independent*). Dalam studi ini, kinerja pegawai (Y) dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent*).

$$Y = a + 1.X1 + 2.X2 + 3.X3 + \epsilon$$

“Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= konstanta (nilai Y apabila X1, X2,Xn =0)
1, 2, 3	= Koefisien regresi
X1	= Motivasi kerja
X2	= Pelatihan kerja
X3	= Disiplin kerja
€	= Standar error”

Uji-t akan digunakan untuk mengevaluasi hipotesis yang diberikan dalam studi ini, “apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_a (Berpengaruh)
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_a (tidak berpengaruh)

Uji-t juga bisa dilihat pada tingkat signifikasinya:

- 1) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak”.

Untuk uji secara parsial Uji T dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2014)

Uji F:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

“Keterangan:

F_h : pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R : koefisien korelasi ganda

K : jumlah variabel independen

N : jumlah anggota sampel”

Berikut ialah tabel interpretasi koefisien korelasi :

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,00- 0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0,799	Erat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada studi ini pengujian validitas dan realibilitas terhadap instrumen studi yang di lakukan terhadap 34 responden dari pegawai bidang K3L, KSA (Keuangan, SDM, dan Administrasi), Niaga, Jaringan dan Konstruksi, Pengadaan, Transaksi Energi dan Perencanaan di PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang. Untuk dapat melihat responden studi berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Tabel Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	20 - 25 Tahun	2	5.9
2	26 - 30 Tahun	10	29.4
3	31 - 35 Tahun	14	41.2
4	36 - 40 Tahun	5	14.7
5	> 40 Tahun	3	8.8
6	Total	34	100

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 26, 2023

Berdasarkan grafik di atas, 2 responden berusia 20–25 tahun (5,9%), 10 responden berusia 26–30 tahun (29,4%), 14 orang berusia 31–35 tahun (41,2%), 5 responden berusia 36–40 tahun. (14,7%), dan 3 berusia di atas 40 tahun (8,8%).

Berdasarkan data di atas telah menunjukkan bahwasanya responden di rentang umur 31 – 35 tahun lah yang paling banyak dengan presentasi 41,2% hampir mendekati setengah responden dari keseluruhan, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata usia karyawan di PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karam yang menjadi responden pada studi ini masih produktif. Menurut Purnasiwi & Iskandar (2022) responden dengan usia produktif dapat menjawab pertanyaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menggambarkan data apa adanya tanpa membuat penilaian atau asumsi yang luas (Sugiono, 2012: 206). Studi ini disajikan dalam tabel statistik deskriptif dengan rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi masing-masing variabel:

Tabel 6. Tabel Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	34	25	35	30.50	3.077
Pelatihan Kerja	34	25	35	30.38	2.640
Motivasi Kerja	34	23	35	30.50	3.018
Kinerja Karyawan	34	15	35	29.41	4.031
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 26, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel di atas nilai independen untuk disiplin kerja sebesar 25 untuk nilai minimum, 35 untuk nilai maximum, dan 30,50 untuk nilai mean. Lalu, untuk nilai independen variabel pelatihan kerja ialah sebesar 25 untuk nilai minimum, 35 untuk nilai maximum, dan 30,38 untuk nilai mean. Berikutnya, nilai independen untuk motivasi kerja ialah sebesar 23 untuk nilai minimum, 35 untuk nilai maximum, dan 30,50 untuk nilai mean. Untuk kinerja

karyawan memiliki nilai independen sebesar 15 untuk nilai minimum, 35 untuk nilai maximum, dan 29,41 untuk nilai mean.

Masing - masing variabel di atas memiliki rata - rata di atas standar deviasi, yang berarti data yang disajikan memiliki kualitas yang baik, karena jika data yang disajikan memiliki rata - rata melebihi standart deviasi berarti dapat digambarkan banyaknya poin data yang terlibat dalam perhitungan mean, memungkinkan Standard Error nya dari variabel yang bersangkutan semakin kecil (Ghozali,2013).

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk melihat validitas suatu kuisioner dalam studi. Dalam pengujian menggunakan *pearson correlation* yaitu menggunakan perbandingan antara nilai r-hitung dan r-tabel, dan nilai signifikansi $< 0,05$. Temuan uji validitas studi ini ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Studi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0,690	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0,673	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0,609	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0,808	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0,743	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0,710	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0,474	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 26, 2023

Variabel Disiplin kerja (X_1) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,339) dan signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel memiliki kesahihan (*validity*) mengukur apa yang menjadi fungsi ukurnya.

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0,768	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0,609	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0,685	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0,642	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0,767	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0,756	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0,448	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 26, 2023

Variabel Pelatihan kerja (X₂) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,339) dan signifikansi < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel memiliki kesahihan (*validity*) mengukur apa yang menjadi fungsi ukurnya.

Tabel 9. Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0,505	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0,628	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0,812	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0,788	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0,762	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0,749	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0,541	0,339	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 26, 2023

Variabel Motivasi kerja (X₃) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,339) dan signifikansi < 0.05. Hal ini memperlihatkan jika tiap pernyataan pada variabel memiliki kesahihan (*validity*) mengukur apa yang menjadi fungsi ukurnya.

Tabel 10. Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
1	0,675	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,758	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,888	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,751	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,855	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,751	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,783	0,339	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 26, 2023

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,339) dan signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel memiliki kesahihan (*validity*) mengukur apa yang menjadi fungsi ukurnya. Kesimpulan dari uraian tabel diatas ialah X1, X2, X3 dan Y menunjukkan kriteria yang valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = n = 0,339$.

Uji Realibilitas

Menurut Dwi Priyatno (2014), Uji reliabilitas berbasis angket menentukan konsistensi alat ukur. Koefisien alfa Cronbach digunakan secara statistik untuk menilai keandalan alat pengukuran. Jika alfa Cronbach lebih besar dari 0,60, pernyataan tersebut kredibel. SPSS versi 26 dan metode Alpha Cronbach digunakan untuk uji reliabilitas studi ini. Sugiyono (2015) menggunakan kategori untuk menginterpretasikan koefisien ketergantungan :

Tabel 11. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.

Intervalkoefisien	Tingkat pengaruh
0,00- 0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0,799	Erat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015)

Berdasarkan temuan uji dependabilitas, hasil masing-masing variabel ialah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Realibitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Kesimpulan
Disiplin kerja	0,783	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,762	Reliabel
Motivasi Kerja	0,805	Reliabel
Kinerja karyawan	0,888	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver. 26, 2023

Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan semuanya mendapatkan nilai *Cronbach' Alpha* diantaranya 0,783, 0,762, 0,805, dan 0,888. Dapat diartikan keempat variabel termasuk reliabel lantaran memiliki nilai *Cronbach' Alpha* diatas 0,60. Menurut Dwi Priyatno (2014), Kuesioner sebagai alat untuk mengukur variabel dalam studi ini menunjukkan konsistensi. Dengan demikian, keempat instrumen variabel diatas dapat digunakan dalam studi ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Studi ini memakai regresi linier berganda untuk menunjukkan dampak variabel moderasi. Regresi linier berganda direkomendasikan oleh Ghozali (2018) untuk investigasi multivariat. Menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pembuktian ini menguji variasi model regresi dalam menjelaskan X ke Y. (Y). Model ini diperkirakan sebagai berikut.

Tabel 13. Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	-5.364	5.901		-.909	.371
Disiplin Kerja	.638	.271	.487	2.357	.025
Pelatihan Kerja	.319	.134	.209	2.381	.024
Motivasi Kerja	.185	.036	.138	5.139	.000

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS ver 26, 2023

Pembahasan hasil perhitungan Regresi Linear Berganda:

Maksud dari masing-masing variabel ialah:

1. Disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi tidak berubah sehingga kinerja menurun sebesar 5,364. Selama model regresi sesuai dengan persyaratan (normalitas untuk regresi sederhana, kondisi tradisional tambahan untuk regresi berganda), konstanta negatif diperbolehkan. Selama nilai kemiringan tidak nol, konstanta negatif tidak relevan. Karena regresi memprediksi Y berdasarkan perubahan X, kemiringan, bukan nilai konstanta, yang seharusnya menjadi masalah.
2. Disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,638 sesuai dengan koefisien regresi X1. dengan asumsi semua faktor tetap, disiplin kerja X1 meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja memberikan andil sebesar 0,319 terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan koefisien regresi X2. Hal ini menunjukkan jika pelatihan kerja X2 bertumbuh dan faktor lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat. (+) menunjukkan asosiasi positif.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,185 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mengalami pertumbuhan, sedangkan faktor lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan sebesar 0,289 akan terpengaruh olehnya. Kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Uji koefisien determinasi (R^2) menentukan seberapa besar dampak faktor independen secara kolektif terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ialah 0–1. Jika nilainya mendekati 1, variabel independen memprediksi variabel dependen hampir seluruhnya. Kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen menurun seiring dengan menurunnya R^2 (Ghozali, 2016). Tabel ini menunjukkan hasil estimasi model.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.527	2.771

- a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja
- b Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 15, variabel bebas disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai karena $R=0,755$ (0,60 - 0,799). Disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi berdampak terhadap kinerja karyawan dengan R Square = 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa 57% kinerja pegawai berasal dari seluruh faktor independen (disiplin kerja, pelatihan kerja, dorongan kerja) dan 43% dari variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dapat menilai apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi sebagian variabel dependen pada ambang signifikan 0,05. Nilai signifikan tabel *Coefficients* memandu pengambilan keputusan. Menguji temuan regresi membutuhkan kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 15. Uji Hipotesis Parsial

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.364	5.901		-.909	.371
	Disiplin Kerja	.638	.271	.487	2.357	.025
	Pelatihan Kerja	.319	.134	.209	2.381	.024
	Motivasi Kerja	.185	.036	.138	5.139	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Pembahasan t-statistik: Uji-t

$$“(t \text{ Tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 30) = 2,042)”$$

1. Jika nilai sig < dari 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat dampak dari variabel X terhadap Variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y”

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 2,357 > t tabel (2,042) dengan signifikansi 0,025. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai. Ini mendukung H1.
2. Nilai t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 2,381 dan signifikansinya sebesar 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kinerja pekerja. Dengan demikian, hipotesis pelatihan kerja PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang didukung.
3. Nilai t hitung variabel insentif kerja sebesar 5,139, jauh lebih besar dari nilai t tabel (2,042). Motivasi kerja meningkatkan kinerja pekerja. Dengan demikian, pelatihan kerja berdampak pada kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji paralel F (Simultaneous Test) dipakai untuk menilai apakah dampak faktor independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian hipotesis menggunakan statistik ANOVA memungkinkan inferensi dibentuk dari data atau pengelompokan statistik. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji F:

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.866	3	101.955	13.277	.000 ^b
	Residual	230.369	30	7.679		
	Total	536.235	33			

a Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Pembahasan Uji-F

$$"F\text{-tabel} = F(k;n-k) = F(3;31) = 2,91$$

1. Jika nilai sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat dampak variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat dampak variabel X secara simultan terhadap variabel Y".

Analisis regresi menunjukkan bahwa faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Hal ini terlihat dari nilai F estimasi sebesar 13.277 > nilai F tabel 2,91. Signifikansi ialah 0,00. Karena nilai sig secara substansial kurang dari 0,05, maka model regresi dapat meramalkan kinerja karyawan atau mengatakan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan selama periode penyesuaian pandemi COVID-19 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil studi terhadap karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang, maka dalam studi ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berdampak besar pada kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan tingkat signifikansi X_1 lebih kecil dengan nilai α ($0,025 < 0.05$) dan nilai t hitung $2.357 > t$ tabel 2,042 dengan signifikansi 0,025.
2. Pelatihan kerja berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan tingkat signifikansi X_2 lebih kecil dengan nilai α ($0,024 < 0.05$) dan nilai t hitung $2.381 > t$ tabel 2,042.
3. Motivasi Kerja berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan tingkat signifikansi X_3 lebih kecil dengan nilai α ($0,000 < 0.05$) dan nilai t hitung $5.139 > t$ tabel 2,042.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing. Pekanbaru.
- Arda & Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (1).
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Azis, A. (2021). Dampak Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera (BPSKL). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 1(4), 1–12.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Baroma, H., & Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics*. Vol 1, No 2, 48-55.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Gava Media. Yogyakarta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–8.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahrani, V. (2021). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77–88. <https://doi.org/10.55601/jwem.v10i2.732>.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal*

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 418–428.

- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Lampung.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (1st ed.)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Erlangga. Jakarta.
- Lestiana, R. D., & Suryadi. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keahlian, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Metro*. 2(2), 300–310.
- Mangkunegara, A.A & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Surabaya.
- Permadi, E., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Polres Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 521-536.
- Priyatno, Dwi. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan Spss*. Mediakom. Yogyakarta.
- Purnasiwi, R. A., & Alam, I. A. (2022). *Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19*. 1(9), 1669–1680.
- Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017). Determinan Kinerja Karyawan pada PT . Kinden Indonesia di Jakarta. *Jurnal Nasional Cendekiawan*, 3, 239–243.
- Rani, I.H., & Mayasari, M., (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Politeknik Negeri Batam. Batam.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grapindo Persada. Jakarta.

- Robbins, Stephen, P., & Timothy A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saputra, R. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa*. Universitas Bosowa. Makassar.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, L. P. S. D. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswadi, Y. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. PT Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). *Effect Of Training, Compensation And Work Discipline Against Employee Job Performance: (Studies In The Office Of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. *Review of European Studies*, 7(11), 23–33
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yulianto, W. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan*. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 37–49.