

**Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keahlian, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro**

**Reva Diah Lestiana<sup>1</sup>, Suryadi<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Metro

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, keahlian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 159 karyawan yang terdaftar di PT. PLN (Persero) UP3 Metro, hanya 114 sampel yang digunakan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Data yang digunakan adalah data sekunder pembagian kuesioner berupa daftar pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji analisis regresi linier berganda dan di uji menggunakan program *statistica packages for the social science* (SPSS) versi 21. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Pelatihan, Motivasi, Kahlian, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract**

This study aims to analyze Influence of Training, Motivation, Expertise, and The Work Discipline on Employee Performance. This type of research is a quantitative study with a population of 159 employees registered at PT. PLN (Persero) UP3 Metro, only 114 samples were used in which were in accordance with predetermined criteria. The data used are secondary data distribution questionnaire in the form of a list of questions with several alternative answers for respondents. The statistical test used to test the hypothesis is the multiple linier regression analysis test and tested using the statistical package for the social science (SPSS) version 21 program. The results of statistical tests show that Influence of Training, Professionalism, Discipline, and The Work Environment on Employee Performance.

**Keywords :** Influence of Training, Motivation, Expertise, The Work Discipline, Employee Performance.

**I. PENDAHULUAN**

Berdasarkan pengamatan ditemukan bahwa karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Metro masih terdapat yang berlatar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat. Rendahnya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pengalaman dan pelatihan kinerja karyawan, profesionalisme yang rendah akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Dalam sebuah instansi iklim organisasi tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja personil, (Suwanto : 2022) Terkait hal tersebut peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan. Adapun informasi bahwa kinerja karyawan . PLN (Persero) UP3 Metro menurun sejak tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Metro

PERILAKU KERJA	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7
Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
Kerjasama	10	80	8	10	75	7,5
Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6
<b>HASIL KERJA</b>						
Kualitas kerja	20	85	17	20	70	14
Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
Keterampilan kerja	20	80	16	20	70	14
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78,5</b>	<b>100</b>		<b>68,5</b>

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Metro, 2019.

Pada tahun 2018 persentase kinerja karyawan adalah 78,5% dengan kategori baik. Ditahun 2019, mengalami penyusutan terhadap kinerja karyawan 68,5% dengan kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif atau penelitian verifikasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, keahlian, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### B. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan definisi/uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti yang mencakup indikator-indikator yang pada masing-masing variabel.

#### 1. Variabel Bebas (*Independent*)

##### a. Pelatihan (X1)

Definisi konseptual : Pengaruh pelatihan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin yang diimplementasikan dalam empat kognisi yaitu pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap, dan kecakapan.

Definisi operasional : Definisi konseptual : Pengaruh pelatihan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin yang diimplementasikan dalam empat kognisi yaitu pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap, dan kecakapan.

##### b. Motivasi (X2)

Definisi konseptual : motivasi serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan yang diimplementasikan dalam lima kognisi yaitu Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*social need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem need*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*).

Definisi operasional : motivasi serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi

individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan yang diimplementasikan dalam lima kognisi yaitu Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*social need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem need*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*).

**c. Kahlian (X3)**

Definisi konseptual : keahlian suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang diimplementasikan dalam tiga kognisi yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

Definisi operasional : keahlian suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang diimplementasikan dalam tiga kognisi yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

**d. Disiplin Kerja (X4)**

Definisi konseptual : disiplin kerja kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang diimplementasikan dalam tujuh kognisi yaitu tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia.

Definisi operasional : disiplin kerja kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang diimplementasikan dalam tujuh kognisi yaitu tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia.

**2. Variabel Terikat (*Dependent*)**

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi yang dapat diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dimiliki setiap individu.

**C. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari responden yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Metro. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro sebanyak 159 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pengambilan sampel menggunakan metode tertentu agar sampel mempersentasikan. Menurut Prasetyo & Lina (2010:119) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.

**D. Teknik Analisis Data**

Terdapat 6 pengujian statistic dalam penelitian ini, yaitu:

**1. Uji validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan ke validan suatu alat ukur atau instrument penelitian.

**2. Uji reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel (Ghozali 2013:52).

**3. Uji Normalitas**

Digunakan untuk mengetahui apakah data distribusi normal atau tidak.

**4. Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk predicator data perubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terkait.

**5. Uji Homogenitas**

Jika data yang diperoleh sudah normal, selanjutnya diuji dengan uji homogenitas. Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai seragam tidaknya variabel sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama (Arikunto, 2010 : 363-364).

**6. Analisis Regresi Berganda**

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.

**7. Pengujian hipotesis**

- a. Uji parsial (t)
- b. Uji simultan (F)
- c. Uji determinasi ( $R^2$ )
- d. Pengujian Hipotesis Statistik

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji validitas**

Berdasarkan data hasil uji validitas pada lampiran 5 dengan menggunakan 114 responden dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pelatihan (X1) valid, motivasi (X2) valid, keahlian (X3) valid, disiplin kerja (X4) valid, dan kinerja karyawan (Y) valid.

**B. Uji Reliabilitas**

Variabel	$r_{tabel}$	Alpha( $r_{hitung}$ )	Interpretasi
X1	0,184	0,900	Reliabel
X2	0,184	0,853	Reliabel
X3	0,184	0,886	Reliabel
X4	0,184	0,903	Reliabel
Y	0,184	0,894	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,900,  $X_2$  sebesar 0,853,  $X_3$  sebesar 0,886, variabel  $X_4$  sebesar 0,903 dan Y sebesar 0,894. Hasil  $r_{hitung}$  ke keempat variabel tersebut lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,184. Hal ini berarti item-item pertanyaan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan Y, dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

**C. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000
	Std. Deviation	5.05990
Most Extreme	Absolute	.064

Differences	Positive	.052
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.742

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data diolah spss, 2021

Hasil uji normalitas diperoleh 0,742 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan, motivasi, keahlian, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

#### D. Uji Linieritas

**Tabel 4 Hasil Uji Coba Linieritas  $X_1$  dengan Y**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj a karyaw an * pelatih an	Between Groups	2606.309	23	113.318	3.962	.000
	Linearity	1586.862	1	1586.862	55.480	.000
	Deviation from Linearity	1019.447	22	46.338	1.620	.059
	Within Groups	2574.217	90	28.602		
Total		5180.526	113			

Sumber: data diolah spss, 2020

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.7 dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan  $0,005 < 0,059$  yang artinya tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel pelatihan ( $x_1$ ) dengan variabel kinerja (Y). diketahui nilai  $F_{hitung}$  1,620 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada pembilang 17 dan penyebut 90 sebesar 1,73. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel pelatihan ( $x_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 5 Hasil Uji Coba Linieritas  $X_2$  dengan Y**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan * motivasi	Between Groups	3040.252	19	160.013	7.028	.000
	Linearity	1793.835	1	1793.835	78.785	.000
	Deviation from Linearity	1246.417	18	69.245	3.041	.000
	Within Groups	2140.274	94	22.769		
Total		5180.526	113			

Sumber: data diolah spss, 2020

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.8 dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja (Y). diketahui nilai  $F_{hitung}$  3,041 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada pembilang 18 dan penyebut 94 sebesar 1,71. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 6 Hasil Uji Coba Linieritas X<sub>3</sub> dengan Y**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Keahlian	Between (Combined) Groups	2105.724	23	91.553	2.680	.000
	Linearity	1202.929	1	1202.929	35.210	.000
	Deviation from Linearity	902.796	22	41.036	1.201	.268
	Within Groups	3074.802	90	34.164		
Total		5180.526	113			

Sumber: data diolah spss, 2021

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.9 dari hasil uji linier di atas, diperoleh nilai signifikan  $0,268 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel keahlian (X<sub>3</sub>) dengan variabel kinerja (Y). diketahui nilai  $F_{hitung}$  1,201 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada pembilang 22 dan penyebut 90 sebesar 1,68. Karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel keahlian (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 7 Hasil Uji Coba Linieritas X<sub>4</sub> dengan Y**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between (Combined) Groups	1983.137	22	90.143	2.566	.001
	Linearity	932.299	1	932.299	26.534	.000
	Deviation from Linearity	1050.838	21	50.040	1.424	.128
	Within Groups	3197.389	91	35.136		
Total		5180.526	113			

Sumber: data diolah spss, 2021

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.10 dari hasil uji linier di atas, diperoleh nilai signifikan  $0,128 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X<sub>4</sub>) dengan variabel kinerja (Y). diketahui nilai  $F_{hitung}$  1,424 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  pada pembilang 21 dan penyebut 91 sebesar 1,68. Karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X<sub>4</sub>) terhadap variabel kinerja (Y).

### E. Uji Homogenitas

#### Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pelatihan	1.319	13	96	.216
Motivasi	.871	13	96	.585
Keahlian	1.734	13	96	.066
Disiplin Kerja	1.223	13	96	.275

Sumber : data diolah spss 21, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan *test of homogeneity of variances* dapat dilihat *levene statistic* adalah variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar  $0,216 >$  dari  $0,05$  sedangkan pada variabel motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) didapat taraf signifikansi sebesar  $0,585 >$  dari  $0,05$  dan pada variabel keahlian ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,066 >$  dari  $0,05$  dan pada variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar  $0,275 >$  dari  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk pelatihan, motivasi, keahlian, dan disiplin kerja bervariasi homogen.

#### F. Uji analisis regresi linier berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.389	5.611		2.386	.019
	Pelatihan	.204	.091	.224	2.255	.026
	Motivasi	.283	.112	.270	2.520	.013
	Keahlian	.165	.080	.180	2.051	.043
	Disiplin kerja	.148	.071	.168	2.092	.039

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer spss 21, 2021.

#### G. Uji Hipotesis

##### 1. Uji parsial (t)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh hasil yaitu :

- Variabel pelatihan dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,026 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,255) > t_{tabel} (1,980)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Metro.
- Variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,013 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,520) > t_{tabel} (1,980)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) UP3 Metro.
- Variabel keahlian dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,043 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,051) > t_{tabel} (1,980)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) UP3 Metro.
- Variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar  $0,039 < 0,05$  dan  $t_{hitung} (2,092) > t_{tabel} (1,980)$ , maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung, sehingga secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) UP3 Metro.

## 2. Uji Simultan (F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2287.437	4	571.859	21.545	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2893.089	109	26.542		
	Total	5180.526	113			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Sumber : data primer diolah spss 2020

Tabel 4.12 diatas memperlihatkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,545 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  (21,545) >  $F_{tabel}$  (3,08) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  didukung dan  $H_o$  tidak didukung yang berarti bahwa pelatihan, motivasi, keahlian, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.442	.421	5.152

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keahlian, Pelatihan, Motivasi

Sumber: data primer diolah spss 2021

Dari perhitungan diketahui nilai R square adalah 0,595, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 44%. Berarti terdapat 56% varians variabel yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## 6. Uji Hipotesis Statistik

### 1. Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta x_1 y \geq 0 \quad H_1 : \beta x_1 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien  $\beta$  dan  $t_{hitung}$  sebagaimana disajikan pada table 4.14 dibawah ini :

**Table 4.15 hasil pengujian pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Sampel	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
114	0,026	2,255	1,980

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 menunjukkan koefisien pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)  $\beta = 0,026$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,255$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,980$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 2. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta x_1 y \geq 0 \quad H_1 : \beta x_1 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien  $\beta$  dan  $t_{hitung}$  sebagaimana disajikan pada table 4.16 dibawah ini :

**Tabel 4.16 hasil pengujian pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Sampel	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
114	0,013	2,520	1,980

*Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.16 menunjukkan koefisien motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)  $\beta = 0,013$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,520$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,980$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Keahlian (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta x_1 y \geq 0 \quad H_1 : \beta x_1 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien  $\beta$  dan  $t_{hitung}$  sebagaimana disajikan pada table 4.16 dibawah ini :

**Table 4.17 Hasil pengujian pengaruh keahlian (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Sampel	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
114	0,043	2,051	1,980

*Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.17 menunjukkan koefisien keahlian (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)  $\beta = 0,043$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,051$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,980$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa keahlian (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4. Disiplin kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta x_1 y \geq 0 \quad H_1 : \beta x_1 y \leq 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien  $\beta$  dan  $t_{hitung}$  sebagaimana disajikan pada table 4.16 dibawah ini :

**Table 4.18 Hasil pengujian pengaruh Disiplin kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Sampel	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
114	0,039	2,092	1,980

*Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.18 menunjukkan koefisien disiplin kerja (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)  $\beta = 0,039$  yang memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,092$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,980$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3 Metro.

2. Pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3 Metro.
3. Pengaruh keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3 Metro.
4. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3 Metro.
5. Pengaruh pelatihan, motivasi, keahlian, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Metro.

### **B. Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel pelatihan responden menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  positif menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pelatihan dan memberikan pengetahuan yang cukup kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel motivasi responden menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  positif menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel keahlian responden menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  positif menunjukkan bahwa keahlian mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan keahlian kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dalam hasil penelitian, mengenai variabel disiplin kerja responden menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  positif menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amelia, A., Barata, J., & Rinaldi, U. (2018). Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kubu Raya. *JES (Jurnal Ekonomi STIEP)* 3 (2), 53 -60.
- Daud, F. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA 3 Negeri Kota Palopo. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)* , 19 (2), 243 - 255.
- Fauziah, F. (2015). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Maha siswa Semester II Bimbingan Konseling UIN Ar - Raniry. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* , 1 (1), 90 - 98.
- Handayati, Ratna. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* , Vol.I, h. 127 - 140.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 2. No. 2 (2022)

Hidayat, F., & Tarigan, U. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Time Medan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)* , 4 (2), 196 – 214.

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.