

**Pengaruh Pelatihan, Profesionalisme, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Metro**

Vika Tamara Setia Rini¹, Suryadi²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan dan lingkungan 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, Profesionalisme, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze Influence of Training, Professionalism, Discipline, and The Work Environment 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, Professionalism, Discipline, The Work Environment , Employee Performance.

I. Pendahuluan

Berdasarkan pengamatan ditemukan bahwa karyawan di PT. PLN (Persero) UP3Metro 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. Terkait hal tersebut peneliti akan menyoroati 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

No	Unsur – unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	78	Baik	70	Baik
2.	Prestasi kerja	75	Baik	67	Cukup
3.	Tanggung jawab	78	Baik	69	Cukup
4.	Ketaatan	77	Baik	70	Baik
5.	Kejujuran	80	Sangat Baik	70	Baik
6.	Kerjasama	78	Baik	68	Cukup
7.	Kepemimpinan	75	Baik	69	Cukup
	Jumlah	541		483	
	Rata-rata	77,28	Baik	69	Cukup

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

Dari tabel 1 Pada tahun 2019 persentase kinerja karyawan adalah 77,28% dengan kategori sangat baik. Ditahun 2020, mengalami penyusutan terhadap kinerja karyawan 69% 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, profesionalisme, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis Penelitian

- H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y)
- H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y)
- H3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan (X3) terhadap kinerja (Y)
- H4 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja (Y)
- H5 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara pelatihan (X1), profesionalisme (X2), kedisiplinan (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja (Y).

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 berubah 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

- ✓ Uji Parsial (t)
- ✓ Uji Simultan (f)
- ✓ Uji Determinasi (R^2)
- ✓ Pengujian Hipotesis Statistik

III. Hasil Dan Pembahasan

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

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari pengujian reliabilitas didapatkan hasil uji untuk variabel X1 sebesar 0,898, X2 sebesar 0,909, X3 sebesar 0,911, variabel X4 sebesar 0,984 dan Y sebesar 0,856. Hasil r hitung ke keempat variabel tersebut lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,184. Hal ini berarti item-item pertanyaan variabel X1, X2, X3, X4 dan Y, dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Hasil uji normalitas diperoleh 0,090 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.7 dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel pelatihan (x1) dengan variabel kinerja (Y). diketahui nilai Fhitung 2,323 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 17 dan penyebut 95 sebesar 1,73. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel pelatihan (x1) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.8 dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan $0,035 < 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel profesionalisme (x2) dengan variabel kinerja (Y). diketahui nilai Fhitung 1,826 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 17 dan penyebut 95 sebesar 1,73. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel profesionalisme (x2) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.9 dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kedisiplinan (x3) dengan variabel kinerja (Y). diketahui nilai Fhitung 4,510 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 17 dan penyebut 95 sebesar 1,73. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kedisiplinan (x3) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.10 dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (x4) dengan variabel kinerja (Y). diketahui nilai Fhitung 3,068 dan diperoleh nilai Ftabel pada pembilang 17 dan penyebut 95 sebesar 1,73. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (x4) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan *test of homogeneity of variances* dapat dilihat *levene statistic* adalah variabel pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar $0,000 <$ dari 0,05 sedangkan pada variabel profesionalisme (X2) dan kinerja karyawan (Y) didapat taraf signifikansi sebesar $0,062 >$ dari 0,05 dan pada variabel kedisiplinan (X3) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi

sebesar $0,004 < 0,05$ dan pada variabel lingkungan kerja (X4) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk profesionalisme bervariasi homogen.

Berdasarkan tabel dapat diperoleh hasil yaitu :

- a. Variabel pelatihan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,003 < 0,05$ dan thitung (3,075) > ttabel (1,980), maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung, sehingga secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Metro.
- b. Variabel profesionalisme dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,005 < 0,05$ dan thitung (2,836) > ttabel (1,980), maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung, sehingga secara parsial variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) UP3 Metro.
- c. Variabel kedisiplinan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung (4,420) > ttabel (1,980), maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung, sehingga secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) UP3 Metro.
- d. Variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,006 < 0,05$ dan thitung (2,810) > ttabel (1,980), maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung, sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) UP3 Metro.

Berdasarkan pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 39,994 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai Fhitung (39,994) > Ftabel (3,08) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a didukung dan H_0 tidak didukung yang berarti bahwa pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari perhitungan diketahui nilai R square adalah 0,595, hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 59%. Berarti terdapat 41% varians variabel yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan thitung sebagaimana disajikan pada tabel 4.14 dibawah ini :

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

Sampel	Koefisien β	Thitung	Ttabel ($\alpha=0,05$)
114	0,003	3,075	1,980

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 menunjukkan koefisien pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta = 0,000$ yang memiliki nilai thitung = 3,075 lebih besar dari nilai ttabel ($\alpha=0,05$) = 1,980. Karena nilai thitung > ttabel maka

koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X 1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan thitung sebagaimana disajikan pada table 4.16 dibawah ini :

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

Sampel	Koefisien β	Thitung	Ttabel ($\alpha=0,05$)
114	0,005	2,836	1,980

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.16 menunjukkan koefisien profesionalisme (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta = 0,005$ yang memiliki nilai thitung = 2,836 lebih besar dari nilai ttabel ($\alpha=0,05$) = 1,980. Karena nilai thitung > ttabel maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan thitung sebagaimana disajikan pada table 4.16 dibawah ini :

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

Sampel	Koefisien β	Thitung	Ttabel ($\alpha=0,05$)
114	0,000	4,420	1,980

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.17 menunjukkan koefisien kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta = 0,000$ yang memiliki nilai thitung = 4,420 lebih besar dari nilai ttabel ($\alpha=0,05$) = 1,980. Karena nilai thitung > ttabel maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian koefisien β dan thitung sebagaimana disajikan pada table 4.16 dibawah ini :

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

Sampel	Koefisien β	Thitung	Ttabel ($\alpha=0,05$)
114	0,006	2,810	1,980

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.18 menunjukkan koefisien lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) $\beta = 0,006$ yang memiliki nilai thitung = 2,810 lebih besar dari nilai ttabel ($\alpha=0,05$) = 1,980. Karena nilai thitung > ttabel maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X4) 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 profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3 Metro.
3. Pengaruh kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3 Metro.
4. Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) P3 Metro.
5. Pengaruh pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan, dan lingkungan 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 thitung 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 profesionalisme responden menyatakan bahwa nilai thitung positif menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk meningkatkan dalam hal profesionalisme dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Dalam hasil penelitian, mengenai variabel kedisiplinan responden menyatakan bahwa nilai thitung positif menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
- 4) Dalam hasil penelitian, mengenai variabel lingkungan kerja responden menyatakan bahwa nilai thitung positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk meningkatkan dalam hal memperhatikan tempat kerja yang dibutuhkan oleh karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
- 5) Dalam hasil penelitian, mengenai variabel pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan, dan lingkungan kerja menyatakan bahwa nilai Fhitung signifikan menunjukkan bahwa pelatihan, profesionalisme, kedisiplinan, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan sebaiknya meningkatkan pelatihan dan profesionalisme serta kedisiplinan agar kinerja karyawan meningkat dan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dalam perusahaan memberikan dampak bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro