

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo

Oleh:

Kyki Veronica Anggraeni,

Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I.,CIFP

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas didalam suatu organisasi maupun perusahaan memegang kontribusi yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Salah satu upaya yang diimplementasikan berupa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi.(Kaengke et al., 2018). Perusahaan membutuhkan kemampuan pendukung berupa empat pilar utama untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas, sistem yang terintegrasi, serta teknologi dan strategi yang tepat (Mufidah et al., 2020). Dalam hal ini, kinerja pegawai harus diperhatikan secara matang demi kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan sebaiknya menerapkan beberapa cara, seperti menyelenggarakan pelatihan yang berorientasi pada kinerja, pengembangan karir dan motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan motivasi (Ardianto, 2019)

Lanjutan Pendahuluan

Data Realisasi Kinerja Distribusi Jawa Timur 2023

| Bulan | KWH BELI | KWH JUAL | KWH PSSD | SUSUT KWH |
|-----------|----------------|----------------|-----------|---------------|
| Januari | 365.712.325 | 347.993.927 | 1.385.158 | 16.333.240 |
| Februari | 325.733.991 | 312.176.539 | 1.343.565 | 12.213.887 |
| Maret | 377.944.053 | 359.815.260 | 1.347.620 | 14.945.627 |
| April | 292.276.820 | 275.983.572 | 1.347.620 | 14.945.627 |
| Mei | 369.076.309 | 350.438.137 | 1.392.029 | 17.246.144 |
| Juni | 352.997.959,00 | 338.144.083,57 | 1.473.863 | 13.380.012,03 |
| Juli | 369.169.108.00 | 353.518.582 | 1.509.871 | 14.140.654 |
| Agustus | 372.368.641 | 353.70.990 | 1.510.431 | 17.147.220 |
| September | 362.342.219 | 345.411.363 | 1.488.857 | 15.441.999 |
| Oktober | 393.251.360 | 373.115.578 | 1.535.850 | 18.599.932 |

Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Rumusan masalah untuk mengetahui bahwa apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo?

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka didapatkan pertanyaan apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Metode

Jenis dan Teknik Penelitian



menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik analisis regresi linier sederhana

Jenis Sumber Data



Jenis Data yang digunakan yaitu data primer

Teknik Pengumpulan Data



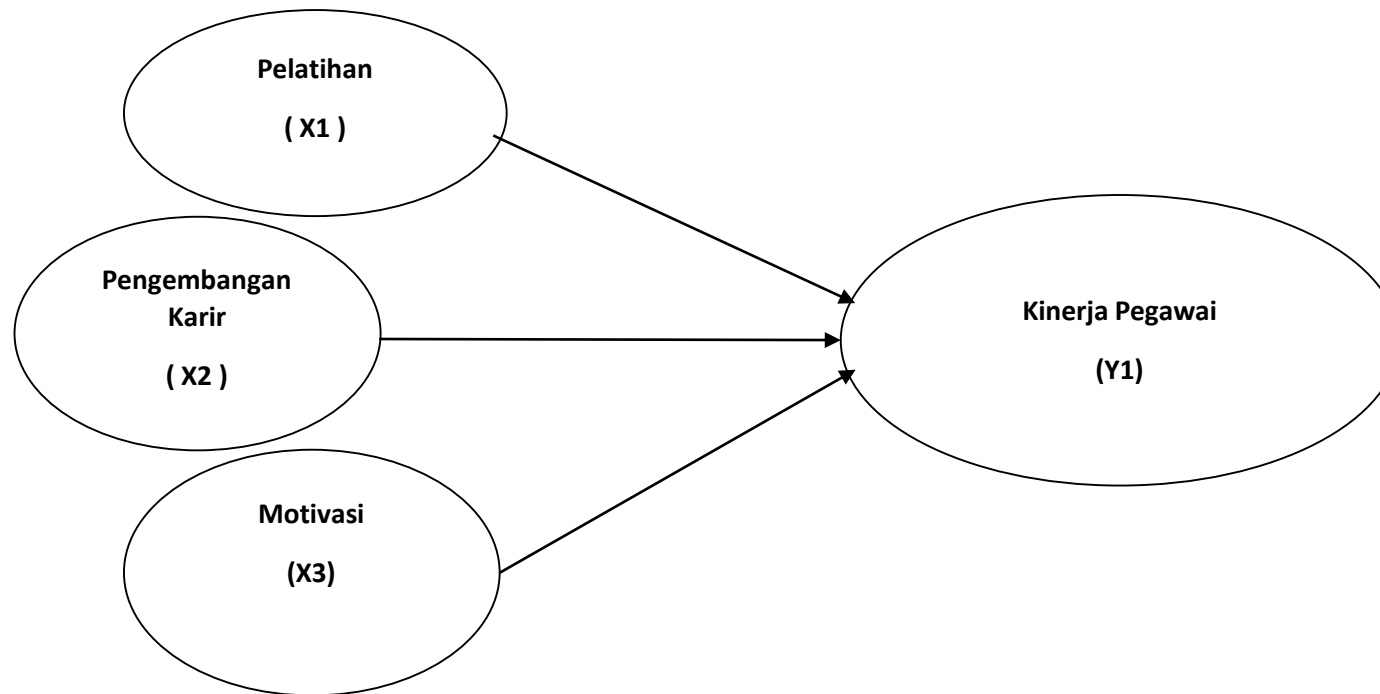
Menggunakan kuisisioner skala likert

Pengolahan Data



Pengolahan Data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 26

Kerangka Konseptual



Lanjutan Kerangka Konseptual

Keterangan :



X1

: Pengaruh antara variabel

X2

: Pelatihan

X3

: Pengembangan Karir

Y

: Motivasi

: Kinerja Pegawai

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo
- H2 : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo
- H3 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo
- H4 : Terdapat pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo

Hasil dan Pembahasan

- Uji Validitas

Pada perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan rhitung > 0,201. Disisi lain semua variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk pengukuran memiliki signifikansi statistik pada tingkat $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan bahwa uji validitas diatas adalah valid. pada nilai sig. (2-tailed) nilai setiap variabel memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan valid.

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | sig. (2-tailed) | Deskripsi |
|-------------------------|------------|----------|---------|-----------------|-----------|
| Pelatihan (X1) | 1 | 0,589 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,642 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,578 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,654 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 5 | 0,747 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| Pengembangan Karir (X2) | 1 | 0,511 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,619 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,698 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,615 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 5 | 0,717 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| Motivasi (X3) | 1 | 0,716 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,874 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,881 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,818 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | 1 | 0,797 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 2 | 0,800 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 3 | 0,682 | 0,201 | 0,000 | Valid |
| | 4 | 0,797 | 0,201 | 0,000 | Valid |

Hasil dan Pembahasan

- Uji Reliabilitas

nilai Cronbach's alpha masing variabel Pelatihan X1, Pengembangan Karir X2, Motivasi X3, dan Kinerja Pegawai Y memiliki nilai yang $>$ dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

| Variable | <i>N of Items</i> | Hasil <i>Cronbach's alpha</i> | Koefisien <i>Cronbach's alpha</i> | Deskripsi |
|-------------------------|--------------------------|--|--|------------------|
| Pelatihan (X1) | 5 | 0,644 | $> 0,60$ | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X2) | 5 | 0,628 | $> 0,60$ | Reliabel |
| Motivasi (X3) | 4 | 0,842 | $> 0,60$ | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 4 | 0,765 | $> 0,60$ | Reliabel |

Hasil dan Pembahasan

- Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat dinyatakan pada table melalui uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan melihat hasil pada *Asymp (2-Sig.Tailed)* yang memiliki nilai $200^{c,d}$ lebih besar dari 0,05 dan uji Monte Carlo *Sig. (2-Sig.tailed)* dengan nilai sebesar $0,603^e$ lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan pada uji normalitas pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa berdistribusi normal.

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | |
|---|--------------------------------------|---------------------|
| <i>Unstandardized Residual</i> | | |
| <i>N</i> | | 95 |
| <i>Normal</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 2,15572887 |
| | <i>Most Absolute</i> | 0,077 |
| <i>Test</i> | <i>Positive</i> | 0,077 |
| | <i>Negative</i> | -0,073 |
| | <i>Asymp. Monte</i> | 0,077 |
| | | ,200 ^{c,d} |
| | <i>Sig.</i> | ,603 ^e |
| | <i>99% Lower Confidence Interval</i> | 0,591 |
| | <i>Upper Bound</i> | 0,616 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Hasil dan Pembahasan

- Uji Multikolinearitas

Pada table menunjukkan bahwa nilai masing – masing variabel pada kolom VIF menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas. Pada variabel Pelatihan X1 memiliki nilai sebesar $2,888 < 10$, pada variabel Pengembangan Karir X2 memiliki nilai sebesar $2,867 < 10$, dan pada variabel Motivasi X3 memiliki nilai sebesar $1,182 < 10$. Juga dapat dilihat dari nilai *Collinearity Statistics* yang setiap hasil nilai variabel memiliki nilai $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolinier pada penelitian dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

| | | <i>Coefficients^a</i> | | | | | | |
|-------|----------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|--------|-------|--------------------------------|-------|
| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig. | <i>Collinearity Statistics</i> | |
| | | B | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | <i>Tolerance</i> | VIF |
| 1 | (Constant) | -15,193 | 2,913 | | -5,216 | 0,000 | | |
| | PELATIHAN_X1 | 0,439 | 0,203 | 0,259 | 2,160 | 0,033 | 0,346 | 2,888 |
| | PENG_KARIR_X2 | 0,679 | 0,202 | 0,402 | 3,365 | 0,001 | 0,349 | 2,867 |
| | MOTIV_KERJA_X3 | 0,273 | 0,098 | 0,213 | 2,775 | 0,007 | 0,846 | 1,182 |

a. *Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI*

Hasil dan Pembahasan

- Uji t

Hasil uji t penelitian ini pada tabel menunjukkan tingkat signifikansi parsial positif antara ketiga variabel independen (pelatihan(X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi(X3)) dan variabel dependen (kinerja pegawai) ditinjau dari uji signifikansi terhadap pengaruh variabel sebagai berikut:

- **H1 Variabel Pelatihan (X1)**

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Pelatihan (X1) sebesar 2,160 dan nilai t tabel sebesar 1,662, maka nilai t hitung > t tabel (2,301 > 1,664) dan nilai signifikansi 0,033 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,439 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

- **H2 Variabel Pengembangan Karir (X2)**

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 3,365 dan nilai t tabel sebesar 1,662, maka nilai t hitung > t tabel (3,365 > 1,662) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,679 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

- **H3 Variabel Motivasi (X3)**

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Motivasi (X3) sebesar 2,775 dan nilai t tabel sebesar 1,662, maka nilai t hitung > t tabel (2,775 > 1,662) dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,273 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -15,193 | 2,913 | | -5,216 | 0,000 |
| | PELATIHAN_X1 | 0,439 | 0,203 | 0,259 | 2,160 | 0,033 |
| | PENG_KARIR_X2 | 0,679 | 0,202 | 0,402 | 3,365 | 0,001 |
| | MOTIV_KERJA_X3 | 0,273 | 0,098 | 0,213 | 2,775 | 0,007 |

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Hasil dan Pembahasan

- Uji f
- Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai, variabel terikatnya.

Ha : Variabel terikat kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor bebas yaitu pelatihan, pengembangan karir dan motivasi.

- **H4 Variabel Pelatihan, Pengembangan karir, motivasi kerja**

Berdasarkan table nilai F hitung sebesar $36,559 > F$ tabel $2,472$ dan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$ Setelah itu, Ha ditolak dan Ho disetujui. Temuan analisis menunjukkan bahwa terdapat dampak yang cukup besar jika dilakukan secara sendiri sendiri atau bersama sama. Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 526,493 | 3 | 175,498 | 36,559 | ,000 ^b |
| | Residual | 436,834 | 91 | 4,800 | | |
| | Total | 963,326 | 94 | | | |

a. Dependent Variable : KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant) , MOTIV_KERJA_X3, PENG_KARIR_X2, PELATIHAN_X1

Hasil dan Pembahasan

- Uji Koefisien korelasi Berganda

Berdasarkan table dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,739, koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,547 dan koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan pada R 73,9% sisanya sebesar 26,1%, (R^2) 54,7% dan sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan pada variabel lain, pada ($Adj R^2$) 53,2% dan sedangkan sisanya 46,8%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

| <i>Model Summary^b</i> | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | ,739 ^a | 0,547 | 0,532 | 2,191 |

a. Predictors: (Constant), MOTIV_KERJA_X3, PENG_KARIR_X2, PELATIHAN_X1

b. Dependent Variable : KINERJA_PEGAWAI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah diatas, pertanyaan penelitian, dan tujuan penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Variabel pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi juga secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan dan di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 95 karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perusahaan berdasarkan temuan penelitian adalah: 1). ada baiknya para pegawai, diberikan sebuah kesempatan untuk mengembangkan karirnya sesuai dengan prestasi atau hasil kerjanya, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja. 2). Ada baiknya pimpinan selalu memotivasi para pegawai, sehingga dengan pemberian motivasi dapat memberikan sebuah dorongan dan semangat kerja bagi pegawai untuk bekerja keras dan tekad yang tinggi. 3). Organisasi menjaga dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sehingga pegawai sebagai sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat menjalankan tugas dan amanah dengan baik sesuai fungsinya, sehingga tidak mengalami adanya sebuah hambatan atau kendala dalam pencapaian sasaran organisasi, dengan sendirinya kinerja pegawai dapat tercapai. Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Saran untuk peneliti selanjutnya dianjurkan dengan meyebar kuisisioner menggunakan *Google Form* dan kuisisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan cepat

Terima Kasih

