



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**Jurnal JMPIS\_Bryan Eka Check Plagiasi**

Author(s) Coordinator

**perpustakaan umsidahanin**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**  
The phrase length for the SC 2

**4545**  
Length in words

**33440**  
Length in characters

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		44

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://eprints.ums.ac.id/93294/4/BAB%20IV.pdf">https://eprints.ums.ac.id/93294/4/BAB%20IV.pdf</a>	95 2.09 %
2	<a href="https://eprints.ums.ac.id/93294/4/BAB%20IV.pdf">https://eprints.ums.ac.id/93294/4/BAB%20IV.pdf</a>	64 1.41 %
3	<a href="https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/12780/pdf">https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/12780/pdf</a>	56 1.23 %
4	<a href="https://eprints.ums.ac.id/93294/4/BAB%20IV.pdf">https://eprints.ums.ac.id/93294/4/BAB%20IV.pdf</a>	40 0.88 %
5	<a href="https://eprints.ums.ac.id/93294/4/BAB%20IV.pdf">https://eprints.ums.ac.id/93294/4/BAB%20IV.pdf</a>	39 0.86 %

9	<a href="http://repository.stei.ac.id/9348/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/9348/4/BAB%203.pdf</a>	11 (2) 0.24 %
10	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8702/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8702/10/BAB%20III.pdf</a>	11 (1) 0.24 %
11	<a href="https://technolife.co.id/pelatihan-kerja-karyawan/">https://technolife.co.id/pelatihan-kerja-karyawan/</a>	10 (1) 0.22 %
12	<a href="http://repository.umpalopo.ac.id/643/3/BAB%20I%20s.d%20BAB%20V%20%26%20DAFTAR%20RUJUKAN%2020201620073.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/643/3/BAB%20I%20s.d%20BAB%20V%20%26%20DAFTAR%20RUJUKAN%2020201620073.pdf</a>	10 (1) 0.22 %
13	<a href="https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/download/12524/pdf">https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/download/12524/pdf</a>	5 (1) 0.11 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

<https://dinastirev.org/JMPIS,> Vol. 5, No. 1, Desember 2023 - Mei 2024

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.>

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Efisiensi Waktu Penanganan Gangguan Sebagai Variabel Mediasi Untuk Pengaruh Kualitas Pelatihan Simulasi dan Frekuensi Pelatihan terhadap Kesiapan Teknis dan Mental Karyawan

Bryan Eka1, Sigit Hermawan2, Sriyono3

1 [Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia](#), 246110100051@mhs.umsida.ac.id.

2 [Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia](#), sigithermawan@umsida.ac.id.

3 [Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia](#), sriyono@umsida.ac.id.

Corresponding Author: sigithermawan@umsida.ac.id2

Abstract: This study analyzes the impact of simulation training quality and frequency on employees' technical and mental readiness in Steam Power Plants (PLTU), with disturbance handling time efficiency as a mediating variable. Using a quantitative approach and **Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) analysis**, the study finds that training quality and frequency positively affect employees' technical and mental readiness. Time efficiency in handling disturbances significantly mediates the relationship between training and employee preparedness. These findings highlight the importance of high-quality and well-scheduled training in enhancing employees' competence and mental resilience in operational challenges. This study provides insights for the power generation industry to optimize training programs to improve employee performance and operational efficiency.

Keyword: Simulation Training, Technical Readiness, Mental Readiness, Time Efficiency, Steam Power Plant.

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kualitas dan frekuensi pelatihan simulasi terhadap kesiapan teknis dan mental karyawan di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU), dengan efisiensi waktu penanganan gangguan sebagai variabel mediasi. Menggunakan metode kuantitatif dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), penelitian ini menemukan bahwa kualitas dan frekuensi pelatihan berpengaruh positif terhadap kesiapan teknis dan mental karyawan. Efisiensi waktu dalam menangani gangguan terbukti memperkuat hubungan antara pelatihan dan kesiapan karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya pelatihan berkualitas dan terjadwal untuk meningkatkan kompetensi serta kesiapan mental dalam menghadapi tantangan operasional. Penelitian ini memberikan wawasan bagi industri pembangkitan listrik untuk mengoptimalkan pelatihan guna meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional.

Kata Kunci: Pelatihan Simulasi, Kesiapan Teknis, Kesiapan Mental, Efisiensi Waktu, PLTU.

### PENDAHULUAN

- Seiring dengan berkembangnya teknologi dan tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan teknis yang memadai serta kesiapan mental untuk menghadapi tantangan yang terus berubah (Diniaty, Dewi, Mulyadi, 2019). Oleh karena itu, pelatihan yang efektif menjadi sangat penting dalam meningkatkan kompetensi dan daya saing organisasi (Setiani & Febrian, 2023). Salah satu metode pelatihan yang kini semakin populer adalah pelatihan simulasi, yang memungkinkan karyawan untuk berlatih dalam situasi yang mirip dengan dunia nyata tanpa risiko nyata. Pelatihan jenis ini memberikan pengalaman langsung dalam menangani masalah teknis dan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat (Fatoni, 2021).
- Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, kualitas pelatihan simulasi menjadi faktor kunci. Kualitas yang tinggi akan memastikan bahwa pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap keterampilan teknis dan kesiapan mental karyawan. Selain itu, frekuensi pelatihan juga memegang peranan penting dalam menjaga efektivitas jangka panjang. Terlalu sedikit pelatihan dapat menghambat pembelajaran, sementara pelatihan yang berlebihan tanpa evaluasi yang tepat bisa menyebabkan kejemuhan atau stres. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara kualitas dan frekuensi pelatihan (Fajri, 2019). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naiyun Untung Utama dan Dewi Rahayu Miyanti menunjukkan bahwa Kualitas Pelatihan Pegawai Pada Kantor Camat Menyu ke masuk dalam kategori BAIK sehingga mempengaruhi kesiapan teknis (Utama & Miyanti, 2020).

3. Tidak hanya keterampilan teknis dan mental karyawan yang menjadi perhatian utama dalam pengembangan SDM, namun efisiensi waktu penanganan gangguan juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Akhiriani & Risal, 2023). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, gangguan atau masalah teknis sering kali muncul, dan kemampuan karyawan dalam menangani gangguan tersebut secara cepat dan efisien menjadi kunci untuk mempertahankan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Efisiensi waktu dalam penanganan gangguan ini dapat mempengaruhi seberapa siap karyawan dalam mengatasi tantangan teknis dan tetap menjaga mental yang kuat dalam menghadapi tekanan (Hasibuan, 2023).

4. Dengan mengintegrasikan efisiensi waktu penanganan gangguan sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana kualitas dan frekuensi pelatihan simulasi dapat mempengaruhi kesiapan teknis dan mental karyawan. Variabel mediasi ini penting karena efisiensi waktu yang tinggi dalam penanganan gangguan dapat mempercepat adaptasi karyawan terhadap masalah teknis yang muncul, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesiapan teknis dan mental mereka. Efisiensi waktu yang baik memungkinkan karyawan untuk tetap fokus pada pekerjaan utama tanpa terjebak dalam gangguan yang tidak produktif.

5. Salah satu perusahaan yang menerapkan pelatihan simulasi, frekuensi pelatihan, kesiapan teknis dan mental karyawan melalui efisiensi waktu penanganan gangguan adalah PT. PLN Indonesia Power UBP Asam Asam (Pembangkit Listrik Tenaga Uap), Kalimantan Selatan. Perusahaan ini telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan simulasi yang dirancang untuk mengasah keterampilan teknis dan mental karyawan dalam menghadapi gangguan teknis yang tak terduga. Pelatihan yang dilakukan secara berkala ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga untuk mempersiapkan karyawan dalam mengelola stres dan tekanan yang muncul saat terjadi gangguan operasional. Dengan adanya simulasi yang sering, karyawan dapat lebih cepat beradaptasi dengan situasi nyata di lapangan, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menangani masalah dapat dipersingkat, dan potensi kerugian akibat gangguan dapat diminimalkan. Efisiensi waktu penanganan gangguan juga berperan penting dalam menjaga kestabilan operasional perusahaan. Dengan waktu penanganan yang lebih cepat, produktivitas dapat terjaga dan gangguan tidak berlarut-larut, yang berarti proses produksi dapat dilanjutkan dengan gangguan minimal. Selain itu, frekuensi pelatihan yang tinggi memungkinkan **karyawan untuk tetap up-to-date dengan perkembangan teknologi** dan prosedur operasional terbaru, yang pada akhirnya meningkatkan kesiapan teknis mereka. Secara keseluruhan, penerapan program pelatihan simulasi yang intensif di PLTU Asam Asam membuktikan bahwa peningkatan efisiensi waktu penanganan gangguan berkontribusi pada penguatan kesiapan teknis dan mental karyawan, yang sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional dan mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerja yang penuh tantangan.

6. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan simulasi terhadap kesiapan teknis dan mental karyawan melalui efisiensi waktu penanganan gangguan masih terbilang minim dalam literatur yang ada. Meskipun ada beberapa kajian yang membahas pelatihan teknis atau kesiapan mental secara terpisah, sangat sedikit penelitian yang menggabungkan variabel tersebut, khususnya dalam konteks efisiensi waktu penanganan gangguan sebagai variabel mediasi. Penelitian yang memfokuskan pada integrasi antara pelatihan simulasi, kesiapan teknis, kesiapan mental, dan efisiensi waktu penanganan gangguan dalam industri pembangkit listrik juga sangat jarang ditemukan.

7. Berdasarkan latar belakang dan keterbatasan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan yang ada dalam literatur dengan mengintegrasikan variabel-variabel yang belum banyak dieksplorasi secara bersamaan, yaitu kualitas pelatihan simulasi, frekuensi pelatihan, kesiapan teknis dan mental karyawan, serta efisiensi waktu penanganan gangguan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik dalam meningkatkan efektivitas pelatihan serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan di lapangan, sehingga peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Kualitas Pelatihan Simulasi dan Frekuensi Pelatihan terhadap Kesiapan Teknis dan Mental Karyawan dengan Efisiensi Waktu Penanganan Gangguan sebagai Variabel Mediasi di Pembangkitan Listrik Tenaga Uap".

8.

9. Tabel 1. Jadwal Simulasi Gangguan

SHIFT	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4											
Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	A	B	C	D

10.

## METODE

1. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif melalui pendekatan survei. Penelitian kuantitatif merupakan rancangan kuantitatif yang bisa juga didefinisikan sebagai rancangan penelitian yang berpedoman terhadap landasan filsafat positivisme, sekaligus dapat dimanfaatkan sebagai sarana dalam melakukan penelitian terhadap sampel maupun populasi tertentu, dalam mengumpulkan data memakai instrumen penelitian, menganalisa data yang sifatnya angka/angka/statistik dan memiliki tujuan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya. Metodologi penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai metodologi yang didasarkan pada populasi atau sampel yang dicirikan oleh sifat tertentu, dan teknik pengambilan sampel sebagian besar diimplementasikan melalui pengacakan.

2. Dalam penelitian ini, menganut penggambaran variabel operasional sebagai kerangka metodologis. Definisi operasional variabel merupakan definisi yang memberikan signifikansi pada variabel, menggambarkan tindakan yang akan diberlakukan, atau menjelaskan prosedur yang diperlukan untuk mengukur variabel. Sifat, esensi, atau atribut suatu item atau aktivitas dengan variasi tertentu yang dianggap perlu oleh penyelidik untuk pemeriksaan dan dari mana kesimpulan akan diturunkan diakui sebagai definisi operasional variabel penelitian. Variabel penulisan mencakup semua elemen, dalam format apa pun, yang menunjukkan variasi spesifik yang dipilih peneliti untuk meneliti untuk mengumpulkan data dan merumuskan kesimpulan. Variabel operasional diartikulasikan sebagai berikut:

3.

4. Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel Penelitian Definisi Operasional Indikator Sumber

Kualitas Pelatihan (X1) Kualitas Pelatihan adalah sebuah program pelatihan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan manfaat yang maksimal bagi peserta pelatihan. Kualitas instruktur Kepuasan secara keseluruhan, Penilaian yang efektif, Harapan Kejelasan, Stimulasi pembelajaran, (Fajri, 2019; Hidayat & Muh. Abdul Aziz, 2022; Marjaya & Pasaribu, 2019; Taufik, 2018; Utama & Miyanti, 2020)

Frekuensi Pelatihan (X2) Frekuensi Pelatihan adalah seberapa sering pelatihan dilakukan dalam suatu organisasi atau untuk individu tertentu.

Frekuensi ini dapat bervariasi tergantung pada tujuan pelatihan, kebutuhan peserta, dan jenis keterampilan atau pengetahuan yang ingin diajarkan. 1.

Jumlah Pelatihan per Tahun 2. Durasi Pelatihan per Sesi 3. Jarak Waktu Antar Pelatihan 4. Persentase Karyawan yang Mengikuti

Pelatihan 5. Frekuensi Pelatihan Berdasarkan Kebutuhan Divisi 6. Evaluasi dan Pembaruan Pelatihan Secara Berkala (Kotongan et al., 2021; Nugraha & Firman, 2020; Taufik, 2018)

Kesiapan Teknis (Y1) Kesiapan Teknis adalah sejauh mana infrastruktur, peralatan, sistem, dan sumber daya teknologi yang diperlukan sudah

tersedia dan dapat berfungsi secara efektif untuk mendukung pelaksanaan suatu kegiatan atau program, seperti pelatihan, proyek, atau operasional suatu organisasi. Kemampuan Mengoperasikan Peralatan dan Sistem Pembangkitan Kemampuan Mendiagnosis dan Memecahkan Masalah Pemahaman terhadap Prosedur Standar Operasional (SOP) Kecepatan dalam Merespons dan Menangani Gangguan Keterampilan dalam Pemeliharaan Preventif dan Korektif Kemampuan Menggunakan Teknologi dan Alat Ukur Pemahaman terhadap Keamanan dan Protokol Keselamatan Kemampuan untuk Beradaptasi dengan Teknologi Baru (Azizah et al., 2019; Eliyani et al., 2016; Lavin et al., 2022; Prasasti et al., 2023)

Mental Karyawan (Y2) Mental Karyawan adalah kondisi psikologis, sikap, dan pola pikir yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Mental Demand Physical Demand Temporal Demand Effort Performance Frustation Level (Babala et al., 2020; Diniaty, Dewi, Muliyadi, 2019; Hanifah, 2020)

Efisiensi Waktu (Z) Efisiensi Waktu adalah kemampuan untuk menggunakan waktu sebaik mungkin untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal dan sumber daya minimal. Waktu Penyelesaian Tugas Produktivitas Penggunaan Sumber Daya Penurunan Waktu Tunggu Kualitas Hasil Pembagian Waktu yang Seimbang Frekuensi atau Keberhasilan Pengulangan Proses Pengurangan Pemborosan Waktu (Agustina, 2019; Nurpadia et al., 2022)

5.

6. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Populasi penelitian ini adalah karyawan PLTU Asam Asam (Pembangkit Listrik Tenaga Uap) yang berada di Desa Asri Mulia, Kecamatan Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan.

7. Penentuan sampel ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer dalam penelitian kuantitatif. Rumus Slovin merupakan rumus yang digunakan untuk menemukan jumlah minimum orang dalam survei populasi (infinite population survey), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk memperkirakan proporsi populasi (Santoso, 2023). Sesuai dengan perhitungan rumus Slovin, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 125 karyawan PT. PLTU Asam Asam.

8.

9. Keterangan:

10. n = Ukuran sampel/jumlah responden

11. N = Ukuran populasi

12. E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;  $e = 0,05$  (5%)

13.

14. **Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).** Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan software smartPLS.

15.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Objek Dan Sampel Penelitian

2. Dalam penelitian ini objek yang diambil merupakan karyawan yang berada di PLTU asam-asam (pembangkit listrik tenaga uap) yang berada di desa asri mulia, kecamatan jorong, kabupaten tanah laut, Kalimantan selatan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif atau statistic untuk menguji hipotesis yang telah di susun.

3. Penentuan sampel ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer dalam penelitian kuantitatif. Rumus Slovin merupakan rumus yang digunakan untuk menemukan jumlah minimum orang dalam survei populasi (infinite population survey), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk memperkirakan proporsi populasi

4. Sesuai dengan perhitungan rumus Slovin, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 125 karyawan PT. PLTU Asam Asam.

5.

6.  $n = 181$

7.  $1+181(0,05)^2$

8.  $n = 181$

9.  $1,4525$

10.  $n = 125$

11.

12. Keterangan:

13. n = Ukuran sampel/jumlah responden

14. N = Ukuran populasi

15. E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;  $e = 0,05$  (5%)

16.

17. Teknik analisis data yang **digunakan dalam penelitian ini adalah metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).** Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan software smartPLS.

18.

19. Hasil Analisis Data

20. Dalam penelitian ini, perangkat lunak SmartPLS SEM 4 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) digunakan untuk pengolahan data. SmartPLS SEM mampu memetakan hubungan antar variabel sekaligus melakukan berbagai analisis dalam satu pengujian.

21. Skema model Partial Least Square (PLS)

22. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS. berikut ini adalah skema model program PLS yang di ajukan:

23.

24. Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025

25. Gambar 1. **Skema Model Partial Least Square (PLS)**

26. **Evaluasi Outer Model Atau Measurement Model**

27. Evaluasi outer model **akhir dari penelitian ini menghasilkan** variable Kualitas Pelatihan (X1) di refleksikan oleh 5 indikator, variable Frekuensi

Pelatihan (X2) di reflesikan dengan 6 indikator, Kesiapan teknis (Y1) di reflesikan dengan 8 indikator, Mental karyawan (Y2) di reflesikan dengan 6 indikator dan Efisiensi waktu di reflesikan dengan 8 **indikator**. Tahap-tahap dalam analisis SmartPLS mengevaluasi model outer refektif menggunakan 4 kriteria yaitu menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel. Empat kriteria pengujian sebagai berikut :

28. **Convergent validity**

29. Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading Factor. Suatu Indikator dianyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila outer loadings > 0,70. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

30. **Tabel 3. Outer Loadings**

	Efisiensi Waktu Z	Frekuensi Pelatihan X2	Kesiapan Teknisi Y1	Kualitas Pelatihan X1	Mental karyawan Y2
EW1	0.760				
EW2	0.710				
EW3	0.751				
EW4	0.863				
EW5	-0.167				
EW6	-0.080				
EW7	0.053				
EW8	0.120				
FP1	0.133				
FP2	0.344				
FP3	0.817				
FP4	0.817				
FP5	0.817				
FP6	0.758				
KP1		0.712			
KP2		0.798			
KP3		0.771			
KP4		0.666			
KP5		0.532			
KT1		0.714			
KT2		0.755			
KT3		0.709			
KT4		0.706			
KT5		0.602			
KT6		0.723			
KT7		-0.018			
KT8		-0.007			
MK1			0.805		
MK2			0.808		
MK3			0.805		
MK4			0.780		
MK5			0.824		
MK6			0.808		

31. Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025

32.

33. Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 3 di atas dengan Nilai **outer model atau korelasi antara konstruk dengan variable beberapa** indikatornya sudah memiliki nilai > 0,7 yang artinya beberapa indikator dalam penelitian ini **dapat dianggap valid**.

34. **Discriminant Validity**

35. Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria > 0,5 agar dikatakan valid.

36.

37. **Tabel 4. Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)**

Average variance extracted (AVE)

Efisiensi Waktu Z	0.648
Frekuensi Pelatihan X2	0.506
Kesiapan Teknisi Y1	0.679
Kualitas Pelatihan X1	0.551
Mental karyawan Y2	0.705

38.

39.

40.

41.

42.

43.

44. Sumber: olah data SmartPLS 4, 2025
- 45.
46. Berdasarkan data pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari Variabel Efisiensi waktu (Z) > 0.5 dengan nilai sebesar 0.648, untuk nilai variable Frekuensi pelatihan (X2) > 0.5 dengan nilai sebesar 0.506, untuk nilai variable Kesiapan teknis (Y1) > 0.5 dengan nilai sebesar 0.679, untuk nilai variable Kualitas pelatihan (X1) > 0.5 dengan nilai sebesar 0.551, untuk nilai variable Mental Karyawan (Y2) > 0.5 dengan nilai sebesar 0.705. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki discriminant validity yang baik.
- 47.
48. Uji Composite Reliability.
49. Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indicator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi composite reliability apabila nilai composite reliability dari masing-masing variabel nilainya > 0,70. Berikut ini adalah nilai Composite Reliability dari masing-masing variabel :
- 50.
51. Tabel 5. Composite Reliability Composite reliability (rho\_a)
- | Variabel               | Composite Reliability (rho_a) |
|------------------------|-------------------------------|
| Efisiensi Waktu Z      | 0.738                         |
| Frekuensi Pelatihan X2 | 0.819                         |
| Kesiapan Teknis Y1     | 0.833                         |
| Kualitas Pelatihan X1  | 0.763                         |
| Mental karyawan Y2     | 0.892                         |
52. Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025
- 53.
54. Berdasarkan data pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability dari Variabel Efisiensi waktu (Z) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.738, untuk nilai variable Frekuensi pelatihan (X2) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.819, untuk nilai variable Kesiapan teknis (Y1) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.833, untuk nilai variable Kualitas pelatihan (X1) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.763, untuk nilai variable Mental Karyawan (Y2) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.892. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki composite reliability > 0.7, dapat dinyatakan bahwa semua variable tersebut reliable.
- 55.
56. Cronbach's Alpha.
57. Uji reliabilitas Composite Reliability diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's Alpha > 0,70. Berikut adalah nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel.
- 58.
59. Tabel 6. Cronbach's Alpha Cronbach's alpha
- | Variabel               | Cronbach's Alpha |
|------------------------|------------------|
| Efisiensi Waktu Z      | 0.689            |
| Frekuensi Pelatihan X2 | 0.714            |
| Kesiapan Teknis Y1     | 0.725            |
| Kualitas Pelatihan X1  | 0.742            |
| Mental karyawan Y2     | 0.891            |
60. Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025
- 61.
62. Berdasarkan data pada tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha dari Variabel Efisiensi waktu (Z) < 0.7 dengan nilai sebesar 0.689, untuk nilai variable Frekuensi pelatihan (X2) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.714, untuk nilai variable Kesiapan teknis (Y1) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.725, untuk nilai variable Kualitas pelatihan (X1) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.742, untuk nilai variable Mental Karyawan (Y2) > 0.7 dengan nilai sebesar 0.891, ada beberapa yang nilai < 0.7 namun nilainya sudah mendekati nilai Cronbach's alpha sehingga masih dapat dikatakan variable tersebut reliable.
- 63.
64. Uji Multikolinieritas.
65. Tujuan dari uji Multikolinieritas ini adalah untuk menentukan multikolinieritas antar variabel dengan cara menilai korelasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinieritas disajikan pada tabel dibawah :
- 66.
67. Tabel 7. Uji Multikolinearitas
- VIF
- | Variabel               | VIF     |
|------------------------|---------|
| Efisiensi Waktu Z      | > 1.081 |
| Kesiapan Teknis Y1     | 1.081   |
| Frekuensi Pelatihan X2 | > 1.406 |
| Kesiapan Teknis Y1     | 1.426   |
| Frekuensi Pelatihan X2 | > 1.426 |
| Mental karyawan Y2     | 1.426   |
| Kualitas Pelatihan X1  | > 1.406 |
| Efisiensi Waktu Z      | 1.406   |
| Kualitas Pelatihan X1  | > 1.439 |
| Kesiapan Teknis Y1     | 1.439   |
| Mental karyawan Y2     | 1.439   |
68. Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025
- 69.
70. Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil dari Collinearity Statistic (VIF) atau uji multicollinearity dengan hasil outer VIF dari semua masing-masing variable < 5 maka tidak melanggar ji multikolinieritas.
- 71.
72. Evaluasi Inner Model

73. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan Coefficient Determination (R2), Uji Kebaikan (Goodness of Fit), dan Uji Hipotesis (Direct Effect dan Indirect Effect), tiga kriteria pengujian sebagai berikut :

74. Coefficient Determination (R2).

75. Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model structural mengidentifikasi pengaruh variabel independent (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

76. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smartPLS diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

77.

78. Tabel 8. Koefisien Determinasi R-square R-square adjusted

Efisiensi Waktu Z	0.475	0.363
Kesiapan Teknisi Y1	0.703	0.697
Mental karyawan Y2	0.951	0.950

79. Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025

80. Tabel R-square diatas menunjukkan bahwa:

81. Pengaruh Variabel Kualitas pelatihan (X1) dan Frekuensi pelatihan (X2) terhadap Efisiensi Waktu (Z) benilai 0.475, atau sebesar 47% sisanya 53% dipengaruhi oleh variable lain dan dinyatakan memiliki nilai kategori sedang.

82. Pengaruh variable Kualitas pelatihan (X1) dan Frekuensi pelatihan (X2) terhadap Kesiapan teknis (Y1) bernilai 0.703, atau sebesar 70% sisanya dipengaruhi oleh variable lain dan dinyatakan memiliki nilai kategori baik..

83. Pengaruh variable Kualitas pelatihan (X1) dan Frekuensi pelatihan (X2) terhadap Mental karyawan (Y2) sebesar 0.951, atau sebesar 95% sisanya dipengaruhi oleh variable lain dan dinyatakan memiliki nilai kategori baik..

84.

85. Uji Hipotesis

86. Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat r Statistics dan P Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel independent, variabel dependen, dan variabel mediasi. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui Path Coefficient Teknik Bootstrapping sebagai berikut:

87. Pengujian Pengaruh Langsung

88. Penelitian ini mengajukan sebanyak 4 hipotesis pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis bootstrapping. Melalui hasil t statistik yang diperoleh, dapat diperoleh pengaruh tingkat signifikansi antara variabel independent ke variabel dependen. Apabila nilai t statistik > 1.66196 maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil dari nilai P Value yang diperoleh apabila nilai P Value pada setiap variabel > 0,05 maka H0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui Original Sample. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut :

89. Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pengujian Pengaruh Langsung

Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	( O/STDEV )	P values
Efisiensi Waktu Z ->; Kesiapan Teknisi Y1	0.774	0.616	0.676	3.287	0.014
Efisiensi Waktu Z ->; Mental karyawan Y2	0.909	0.786	0.021	4.115	0.002
Frekuensi Pelatihan X2 ->; Efisiensi Waktu Z	0.736	0.185	0.763	4.837	0.003
Frekuensi Pelatihan X2 ->; Kesiapan Teknisi Y1	0.732	0.746	0.092	7.968	0.000
Frekuensi Pelatihan X2 ->; Mental karyawan Y2	0.966	0.773	0.018	53.530	0.000
Kualitas Pelatihan X1 ->; Efisiensi Waktu Z	-0.175	-0.152	0.143	1.229	0.219
Kualitas Pelatihan X1 ->; Kesiapan Teknisi Y1	0.765	0.749	0.083	6.242	0.000
Kualitas Pelatihan X1 ->; Mental karyawan Y2	0.816	0.804	0.131	9.504	0.000

90. Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025

91.

92. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 menunjukkan bahwa :

93. Kualitas pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kesiapan teknis (Y1)

94. Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh kualitas pelatihan terhadap kesiapan teknis sebesar 6.242 > 1.66196 dengan besar pengaruh P-values 0.000 < 0,05. Sehingga dapat di simpulkan Variabel Kualitas pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kesiapan teknis (Y1), dimana H1 dinyatakan Diterima.

95.

96. Kualitas pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Mental karyawan (Y2)

97. Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh kualitas pelatihan terhadap mental karyawan sebesar 9.504 > 1.66196 dengan besar pengaruh P-values 0.000 < 0,05. Sehingga dapat di simpulkan Variabel Kualitas pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Mental karyawan (Y2), dimana H2 dinyatakan Diterima.

98. Frekuensi pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kesiapan teknis (Y1)

99. Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh keseimbangan waktu terhadap loyalitas karyawan sebesar 7.968 > 1.66196 dengan besar pengaruh P-values 0.000 < 0,05. Sehingga dapat di simpulkan Variabel Frekuensi pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kesiapan teknis (Y1), dimana H3 dinyatakan Diterima.

100. Frekuensi pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Mental karyawan(Y2)

101. Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh keseimbangan waktu terhadap loyalitas karyawan sebesar 53.530 > 1.66196 dengan besar pengaruh P-values 0.000 < 0,05. Sehingga dapat di simpulkan Variabel Frekuensi pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Mental karyawan(Y2), dimana H4 dinyatakan Diterima.

102. Pengujian tidak langsung

103. Pengujian pengaruh tidak langsung variabel Kualitas pelatihan dan Frekuensi pelatihan terhadap Kesiapan teknis dan Mental karyawan .

melalui Efisiensi waktu sebagai variabel mediasi. Hasil analisis dapat dilihat dari indirect effects Teknik boostrapping. Hasil ringkasan sebagai berikut:

104.

105. Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengujian Tidak Langsung

Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( $ O/STDEV $ )	P values	
Frekuensi Pelatihan X2 > Efisiensi Waktu Z > Kesiapan Teknis Y1	0.738	0.476	0.715	3.205	0.026
Frekuensi Pelatihan X2 > Efisiensi Waktu Z > Mental karyawan Y2	0.426	0.420	0.074	5.076	0.000
Kualitas Pelatihan X1 > Efisiensi Waktu Z > Kesiapan Teknis Y1	0.092	0.065	0.015	1.263	0.165
Kualitas Pelatihan X1 > Efisiensi Waktu Z > Mental karyawan Y2	0.154	0.080	0.174	1.099	0.231

106. Sumber: Olah data SmartPLS 2025

107.

108. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa:

109. Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kesiapan Teknis melalui Efisiensi Waktu

110. Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh kualitas pelatihan terhadap kesiapan teknis melalui efisiensi waktu sebesar 1.263 < 1.66196 dengan besar pengaruh P-values 0.165 > 0.05. Sehingga dapat di simpulkan Variabel Kualitas Pelatihan (X1) terhadap Kesiapan Teknis (Y1) melalui Efisiensi Waktu (Z), dimana H5 dinyatakan Ditolak.

111. Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Mental Karyawan melalui Efisiensi Waktu

112. Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh kualitas pelatihan terhadap mental karyawan melalui efisiensi waktu sebesar 1.099 < 1.66196 dengan besar pengaruh P-values 0.231 > 0.05. Sehingga dapat di simpulkan Variabel Kualitas Pelatihan (Y1) terhadap Mental Karyawan (Y2) melalui Efisiensi Waktu (Z), dimana H6 dinyatakan Ditolak.

113.

114.

115. Pengaruh Frekuensi Pelatihan terhadap Kesiapan Teknis melalui Efisiensi Waktu

116. Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh frekuensi pelatihan terhadap kesiapan teknis melalui efisiensi waktu sebesar 3.205 > 1.66196 dengan besar pengaruh p-values 0.026 < 0.05. Sehingga dapat di simpulkan variabel Pengaruh Frekuensi Pelatihan (X2) terhadap Kesiapan Teknis (Y1) melalui Efisiensi Waktu (Z), dimana H7 dinyatakan diterima.

117. Pengaruh Frekuensi Pelatihan terhadap Mental Karyawan melalui Efisiensi Waktu

118. Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh frekuensi pelatihan terhadap mental karyawan melalui efisiensi waktu sebesar 5.076 > 1.66196 dengan besar pengaruh p-values 0.000 < 0.05. Sehingga dapat di simpulkan variabel Frekuensi Pelatihan (X2) terhadap Mental Karyawan (Y2) melalui Efisiensi Waktu (Z), dimana H8 dinyatakan Diterima.

119.

120. Pembahasan

121. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dengan memperbaiki materi, instruktur, dan metode simulasi agar lebih realistik dan aplikatif. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan frekuensi pelatihan agar karyawan dapat terus mengasah keterampilan teknis dan kesiapan mental mereka. Pengintegrasian pelatihan dengan pengukuran efisiensi waktu juga diperlukan untuk memastikan bahwa peningkatan kesiapan teknis dan mental berdampak langsung pada kecepatan penanganan gangguan operasional. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan yang memadai tetapi juga mampu bekerja dengan efisien dan efektif dalam menghadapi tantangan operasional di PLTU Asam-Asam.

122.

## KESIMPULAN

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas dan frekuensi pelatihan memiliki pengaruh terhadap kesiapan teknis dan mental karyawan. Pelatihan berkualitas membantu karyawan memahami prosedur operasional, menguasai teknologi, serta meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mental dalam menghadapi tantangan kerja. Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara rutin memungkinkan karyawan untuk terus memperbarui keterampilan dan menyesuaikan diri dengan perubahan, sehingga kesiapan teknis dan mental mereka semakin meningkat.
- Namun, penelitian juga menemukan bahwa kualitas pelatihan tidak berpengaruh terhadap kesiapan teknis maupun mental melalui efisiensi waktu. Hal ini karena efisiensi waktu lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti tekanan kerja atau keseimbangan kehidupan kerja. Sebaliknya, frekuensi pelatihan berperan dalam meningkatkan efisiensi waktu, yang pada akhirnya memperkuat kesiapan teknis dan mental karyawan. Pelatihan yang sering dilakukan memungkinkan karyawan untuk lebih cepat menanggapi masalah teknis dan tetap tenang dalam situasi tekanan.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

9.