

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH BANGKA BELITUNG TAHUN 2020-2021)

AGUNG WAHENDRA

Nelly Astuti

Fery Panjaitan

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract - Human resources have an important role for the company, because human resources are a combination of energy, physicality, ideas, talents, knowledge, creativity and skills needed to move the company. The performance of an employee is an important starting point for the creation of company performance. This research aims to determine the effect of competence, motivation, and training on employee performance at PT. PLN (Persero) Bangka Belitung. This research uses multiple linear regression analysis, the variables used in this research are competence, motivation and training which are hypothesized to have an effect on employee performance. The sample in this research amounted to 82 people with quantitative methods. The questionnaire instrument is used as a data collector. Testing the validity and reliability of the indicators and variable concepts. The results showed that competence, motivation and training had a positive effect on employee performance, but partially, specifically, training did not have a significant effect on employee performance. Chairman of PT. PLN (Persero) Bangka Belitung should maintain a competency certification program, motivational workshops and evaluate the implementation of training programs that have been carried out every year to improve employee performance in carrying out their duties.

Keywords : Competence, Training, Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang mengurus seluruh aspek kelistrikan yang ada di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Untuk memudahkan pelayanan pendistribusian kelistrikan karna luasnya cakupan bisnis maka PLN membagi - bagi kewenangan pekerjaan kepada unit dibawahnya diantaranya pembangkitan, transmisi, serta distribusi. Tidak hanya itu terdapat pula unit induk ataupun pusat-pusat sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai

akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT.PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik.

Dalam hal ini, pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas, agar perusahaan terus bertahan dan bersaing di era globalisasi. Manajemen PLN UIW Babel selalu konsisten dalam mengembangkan SDM yang dimiliki dengan harapan kinerja pegawai semakin terus meningkat, adapun kegiatan yang dilakukan yaitu meningkatkan kompetensi pegawai sesuai bidang pekerjaannya dengan dilakukannya sertifikasi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, melaksanakan workshop motivasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan melaksanakan diklat untuk pelatihan para pegawai yang dilakukan secara rutin dengan terus sejalan dengan perkembangan zaman meski saat ini masih dalam masa pandemi covid 19 kegiatan tersebut masih tetap dilakukan dengan menggunakan metode daring.

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, dengan jumlah pegawai per 1 September 2020 sebanyak 373 pegawai, dimana penulis memfokuskan penelitian di lokasi kantor induk dengan jumlah pegawai sebanyak 82 pegawai. Fenomena mengindikasikan bahwa PLN UIW Babel perlu informasi secara empirik mengenai peran kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara akurat sebagai

bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki, mencegah, memecahkan masalah kinerja yang akan dihadapi oleh pegawai. Hal ini dipertegas oleh Davis dan Newstrom (1997), yang mengatakan bahwa kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung.

II. LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer yang dialih bahasakan oleh Surya Dharma (2006) mengemukakan kompetensi adalah an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation. Artinya kurang lebih sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Spencer & Spencer dalam Srinivas R. Kandula, (2013) kompetensi yaitu karakteristik pokok dari seorang pegawai yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian keperibadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Motivasi

Menurut Winardi (2008), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Mc Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan, (2012) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilkumanusia padapencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi adalah unsur membangkitkan, mengarahkan, menunjukkan intensitas, bersifat terusmenerus dan adanya tujuan.

Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Sedangkan menurut Mondy (2008), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu perusahaan, dimana informasi tersebut dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja keuangan suatu perusahaan. Menurut Munawair, laporan keuangan adalah alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan bersangkutan, dengan begitu laporan keuangan diharapkan akan membantu para pengguna (*user*) untuk membuat keputusan ekonomi yang bersifat *finansial*.

Kinerja Pegawai

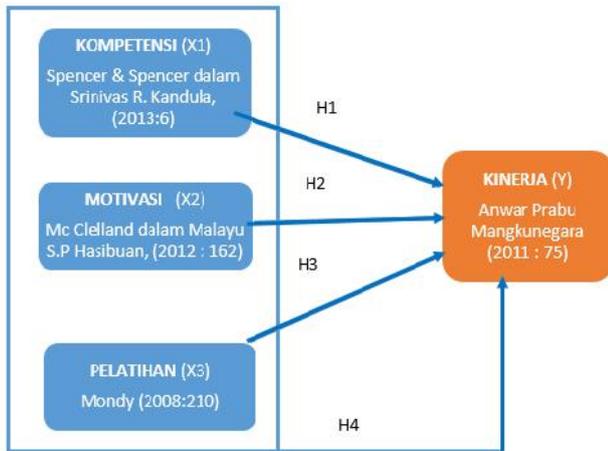
Menurut Simamora (2006), Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011) "Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1.
Kerangka Konseptual



Sumber : data diolah peneliti (2021)

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung.
2. H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung
3. H3 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung.
4. H4 : Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y (Sugiyono, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung. Waktu penelitian adalah lima bulan yaitu sejak September 2020 sampai dengan bulan Januari 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 82 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 82 orang atau semua karyawan dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Kegiatan ini meliputi : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam statistic yang digunakan yaitu: statistic deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2010) dan pengujian data dengan bantuan JASP *Universiteit -Van-Amsterdam* (JASP 0.9.2.0. UVA).

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlate item-total correlation*) dengan nilai r table jika nilai r hitung > r table dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Gozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur data kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jikan diujikan berulang pada sampel yang bebas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic cronbach alpa (a)*. suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpa > 0,06 (Gozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika dari matrik korelasi antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09) maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaiknya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai

tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Gozali, 2013).

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi.

Uji Heterokadastisitas

Uji heterokadastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidak samaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians bebas, di sebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Gozali, 2013).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin Sofyan dan Kurniawan Heri, 2009).

Untuk melihat pengaruh antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1 , b2, b3 = Koefisien Regresi

e = Standar error

x1 = Pelatihan

x2 = Kompetensi

x3 = Motivasi

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010).

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel maka H0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel yang dia analisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien korelasi dan arah dinyatakan oleh tanda positif atau negatif.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Nomor Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompetensi	1	0,703	0,217	valid
	2	0,722	0,217	valid
	3	0,831	0,217	valid
	4	0,790	0,217	valid
	5	0,781	0,217	valid
	6	0,773	0,217	valid
	7	0,750	0,217	valid
	8	0,863	0,217	valid
	9	0,816	0,217	valid
	10	0,839	0,217	valid
	11	0,802	0,217	valid
	12	0,874	0,217	valid
	13	0,894	0,217	valid
	14	0,765	0,217	valid
	15	0,716	0,217	valid
	16	0,891	0,217	valid
Pelatihan	17	0,735	0,217	valid
	18	0,804	0,217	valid
	19	0,802	0,217	valid
	20	0,693	0,217	valid
	21	0,833	0,217	valid
	22	0,758	0,217	valid
	23	0,863	0,217	valid
	24	0,818	0,217	valid
Motivasi	25	0,860	0,217	valid
	26	0,907	0,217	valid
	27	0,889	0,217	valid
	28	0,931	0,217	valid
	29	0,898	0,217	valid
	30	0,939	0,217	valid
	31	0,945	0,217	valid
	32	0,851	0,217	valid
Kinerja Pegawai	33	0,867	0,217	valid
	34	0,831	0,217	valid
	35	0,856	0,217	valid
	36	0,839	0,217	valid
	37	0,854	0,217	valid
	38	0,88	0,217	valid
	39	0,893	0,217	valid
	40	0,829	0,217	valid
	41	0,788	0,217	valid
	42	0,745	0,217	valid

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1. Uji Validitas variabel kompetensi, pelatihan, motivasi, kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variabel yang diperoleh lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 42 butir pertanyaan dikatakan valid, sehingga dapat dilakukan langkah penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kompetensi (X1)	0,961	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,909	0,60	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,967	0,60	Reliabel
4	Kinjerja Pegawai (Y)	0,952	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Hasil koefisien reliatibilitas (*alpha*) yang tertera pada tabel 2, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,60.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

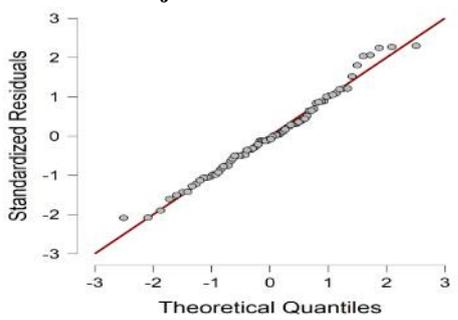
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constants)		
Kompetensi	0.27	3.705
Motivasi	0.352	2.841
Pelatihan	0.347	2.878

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 3. Uji Multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari nilai VIF untuk variable independen kurang dari 10, dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Jadi kesimpulannya adalah tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Normalitas

Gambar 2.
Uji Normalitas

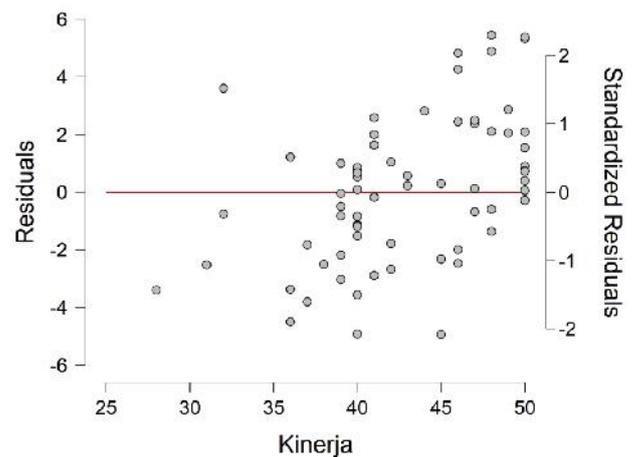


Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 2. Uji Normalitas diatas bahwa P-P Plot normalitas model regresi terlihat dari grafis. Pola penyebaran titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal. Iman Ghozali (2005), mengemukakan bahwa di samping dari P-P Plot, kenormalan model regresi dapat dilihat dari skewnes. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh mempunyai ditribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3.
Uji Heterokedastisitas



Sumber : data diolah peneliti (2021)

Dari Gambar 3. Uji Heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terdeteksi. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya titik-titik data yang berpola, juga penyebaran titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients					
Model (Persamaan Regresi)	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H (Intercept) a	4.765	2.209		2.157	0.034
Kompetensi b1	0.341	0.06	0.553	5.659	< .001
Motivasi b2	0.336	0.101	0.285	3.33	0.001
Pelatihan b3	0.121	0.09	0.116	1.346	0.182

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda di atas, coefficients pada *Intercept* () adalah 4,765, sedangkan nilai kompetensi (1) adalah 0,341, nilai motivasi (2) adalah 0,336 dan nilai pelatihan (3) adalah 0,121 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 4,765 + 0,341 X_1 + 0,336 X_2 + 0,121 X_3$$

1. *Intercept* sebesar 4,765 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompetensi, motivasi dan pelatihan maka nilai kinerja sebesar 4,765.
2. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,341 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompetensi maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,341, Koefisien regresi motivasi sebesar 0,336 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,336, Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,121 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pelatihan maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,121.

Uji Parsial

Tabel 5.
Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Intercept)	4,765	2,209		2,157	0,034
	Kompetensi	0,341	0,060	0,553	5,659	0,001
	Pelatihan	0,121	0,090	0,116	1,346	0,182
	Motivasi	0,336	0,101	0,285	3,330	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan data pada tabel 5. Uji t terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi, pelatihan dan motivasi sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,659 sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $82-1-1= 80$ sehingga diperoleh t tabel yaitu sebesar 1,664, dengan demikian t hitung ($5,659 > t$ tabel (1,983) dengan taraf signifikansi 0,001, Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 , Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 : kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,330 sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $82-1-1= 80$ sehingga diperoleh t tabel yaitu sebesar 1,664, dengan demikian, t hitung ($3,330 > t$ tabel (1,664) dengan taraf signifikansi 0,001, Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_2 . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 : Motivasi mempunyai pengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,347 sedangkan untuk t tabel diperoleh

dari tabel statistik pada signifikansi 0, 05 (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $82-1-1= 80$ sehingga diperoleh t tabel yaitu sebesar 1,664 dengan demikian t hitung ($1,346 < t$ tabel (1,664) dengan taraf signifikansi 0,182, Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_3 . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_3 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

Uji Simultan

Tabel 6.
Uji Parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H	Regression	1806.56	3	602.188	103.333	< .001
	Residual	454.558	78	5.828		
	Total	2261.12	81			

Note. Null model includes Kompetensi, Motivasi, Pelatihan

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 6 di atas, pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 103,333 > dari F tabel 2,72 dengan nilai signifikansi 0,001 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga jelas H_0 ditolak dan H_4 diterima, Untuk hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas kompetensi, motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLN UIW Babel.

Uji Determinasi (R2)

Tabel 7.
Uji Determinasi

Model Summary - Kinerja									
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ²	F Change	df1	df2	p
H	0.894	0.799	0.791	2.414	0.799	103.333	3	78	< .001

Note. Null model includes Kompetensi, Motivasi, Pelatihan

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 7. Uji Determinasi tersebut diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi (*ajusted r-square*) adalah sebesar 0,791. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa menjadi sebesar 79,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan), sisanya sebesar 20,9% oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam peneliti ini.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan perolehan total nilai sebesar 79,1%

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan atas pembahasan serta hasil penelitian yang sudah dilaksanakan terhadap pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa manajemen PLN UIW Babel tepat sasaran dalam pelaksanaan sertifikasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa manajemen PLN UIW Babel tepat sasaran dalam pelaksanaan workshop motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa manajemen PLN UIW Babel belum tepat sasaran dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, perlu upaya khusus untuk mengevaluasi jalannya pelatihan yang telah dilakukan.
4. Secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa gabungan dari program pengembangan pegawai melalui program sertifikasi kompetensi, workshop motivasi dan diklat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan atas pembahasan serta hasil penelitian yang sudah dilaksanakan terhadap pengaruh kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung sebaiknya mengoptimalkan program sertifikasi kompetensi dan workshop motivasi kerja bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, dan mengevaluasi lebih lanjut pelaksanaan program pelatihan (diklat) yang dilakukan secara daring di masa pandemi.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar variabel yang diidentifikasi tidak terbatas pada kompetensi, motivasi dan pelatihan saja karena terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Dharma, Surya. 2006. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [3] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- [5] Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management: A Complete Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying*. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- [6] Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [7] Newstrom, J. W., & Davis, K. 1997. *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York, NY: McGraw-Hill.
- [8] Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [9] Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- [10] Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [11] Winardi. 2008. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [12] Yamin Sofyan, Kurniawan Heri. 2009. *SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek