

The Effect of Job Training and Work Discipline on Employee Performance in PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Retno Indah Wulandari^{1*}, Suryalena²

Universitas Riau, Kampus Bina Widya km 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau^{1,2}
retno.indah3501@student.unri.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the influence of training and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. The independent variables or independent variables in this research are training (X1) and work discipline (X2), the dependent variable or dependent variable in this research is employee performance (Y). The problem in this research is fluctuating employee performance. The research method is a quantitative method. The population in this research is 63 employees and the sample in this research is 63 field and office employees according to the entire population using a sampling technique, namely census/total sampling. The data source in this research is primary data obtained by researchers from the results of distributing questionnaires to 63 employees of PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru which was then classified statistically using the SPSS 27 program. The results obtained in the research show that it is partially known that training has a significant influence on employee performance, where $t_{hitung} = 10.779 > t_{tabel} = 2.000$ and the sig value is $0.000 < 0,05$. Furthermore, it is partially known that work discipline has a significant influence on employee performance, where $t_{hitung} = 14.325 > t_{tabel} = 2.000$ and the sig value is $0.000 < 0,05$. Simultaneously, training and work discipline have a significant influence on employee performance, where the $F_{hitung} = 122,772 > F_{tabel} = 3.15$ and the sig value is $0.000 < 0,05$.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Variabel independen atau variabel bebas pada penelitian ini yaitu pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel dependen atau variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang berfluktuatif. Metode penelitian yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berjumlah 63 orang serta sampel dalam penelitian ini yaitu 63 orang karyawan lapangan dan kantor sesuai keseluruhan populasi menggunakan teknik pengambilan sampel yakni sensus/*sampling total*. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner kepada 63 orang karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yang selanjutnya diklasifikasikan secara statistik menggunakan program SPSS 27. Hasil yang didapatkan dalam penelitian menunjukkan secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} = 10,779 > t_{tabel} = 2,000$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} = 14,325 > t_{tabel} = 2,000$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $F_{hitung} = 122.772 > F_{tabel} = 3,15$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT. PLN (Persero) adalah suatu badan Usaha milik Negara (BUMN) yang melayani kebutuhan masyarakat, di bidang jasa Pelayanan Listrik Negara (PLN) seperti menyediakan pelayanan listrik Negara terhadap masyarakat dengan melakukan pemasangan listrik (meteran, kecepatan arus, maupun besar tekanan listrik). PT. PLN Nusantara Power (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara memiliki 7 sektor dan 1 induk terdiri dari sektor Belawan, sektor Tapanuli Tengah, sektor Nagan Raya, sektor Langkat, sektor Medan, sektor Pandan, dan sektor Pekanbaru, serta lokasi kantor induknya di kota Medan. Perusahaan listrik ini adalah salah satu sektor dari Pekanbaru yang terletak di Jl. Tanjung Datuk No. 74, kota Pekanbaru. Awal mula terbentuknya adalah dengan ditetapkannya Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 011.K/023/DIR/1996 Tanggal 07 Februari 1996 Tentang Pembentukan Unit Organisasi PT. PLN (Persero) Sektor Pekanbaru dilingkungan PT. PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara. Organisasi Unit Sektor Pekanbaru saat ini mengelola Unit Pembangkitan Listrik Tenaga Air (PLTA) Koto Panjang, Unit Pembangkitan Listrik Tenaga Diesel dan Gas (PLTD/G) Teluk Lembu serta Transmisi 150 KV dan Gardu-gardu Induk.

Berikut adalah data realisasi pencapaian kinerja dari target yang telah ditentukan.

Tabel 1. Realisasi Standart Kinerja yang Diterapkan Pada PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Produksi (Kwh)	Realisasi (Kwh)
2018	56	394.485.840	583.979.000
2019	52	478.485.840	479.861.000
2020	56	478.485.840	567.207.000
2021	56	562.485.840	538.565.048
2022	65	624.485.840	611.430.000
2023	63	645.485.840	642.360.000

Sumber: PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru (2023)

Dapat dilihat dari uraian tabel 1 diketahui bahwa kinerja karyawan pada 6 tahun terakhir cenderung berfluktuatif. Terlihat pada tahun 2018 realisasi yang dicapai 583.979.000 Kwh, yang kemudian pada tahun 2019 peningkatan menjadi 479.861.000 Kwh, dan mengalami peningkatan pada 2020 menjadi 567.207.000 Kwh, tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 538.565.048 Kwh, dan mengalami penurunan dari target yang ditetapkan kembali tahun 2022 menjadi 611.430.000 Kwh dan mengalami penurunan dari target pada tahun 2023 menjadi 642.360.000. Jumlah Kwh yang dihasilkan berdampak besar pada efisiensi penggunaan bahan bakar oleh setiap unit yang beroperasi. Semakin kecil Kwh yang dihasilkan berdasarkan kapasitas daya, semakin besar rasio penggunaan bahan bakar. Sebaliknya, semakin besar jumlah Kwh yang dihasilkan berdasarkan kapasitas daya mesin, semakin efisien penggunaan bahan bakar. Kinerja pencapaian target jumlah Kwh yang dihasilkan dipengaruhi oleh kapasitas daya total unit pembangkitan yang beroperasi, yang mempengaruhi kemampuan untuk menyuplai listrik kepada masyarakat melalui sistem transmisi. Kinerja PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru ini adalah berapa banyak Kwh yang diproduksi, bukan berapa banyak uang yang dihasilkan dari penjualan.

Berdasarkan data kinerja di atas PT. PLN (Persero) UPPK Pekanbaru telah memberikan pelatihan berupa *On the Job Training* dan *Off the Job Training*. Bentuk pelatihan yang diberikan yaitu berupa *Coaching* atau pengarahan langsung dari manajer atau supervisor dengan memberikan panduan atau contoh dalam melaksanakan tugas. Kemudian mengikuti diklat, semua karyawan perusahaan berangkat untuk mengikuti diklat selama 8 hari, namun saat pandemi sekarang ini pelatihan diberikan secara online. Ketentuan mengikuti diklat, semua pegawai bebas memilih jadwal 2 sampai 3 judul untuk mengikuti diklat sesuai kekurangan dalam

pengetahuannya, kemudian sisanya akan ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan pemahaman dan pengukuran teori sesuai dengan *passing grade*, dengan ini membuktikan jika memiliki sertifikat, mereka memang punya skill dan diakui. Bentuk-bentuk diklat yang diberikan yaitu Diklat Seleksi Pegawai Baru, Diklat Profesi, Diklat Penjurusan, Diklat Penunjang, dan Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti.

Sasaran pelatihan lebih diberikan kepada *Engineering*, mengenai mesin, alat, dan listrik. Kemudian pelatihan juga diberikan kepada bagian lingkungan, karena banyak isu mengenai lingkungan terkait sertifikasi lahan, mesin yang digunakan apakah sudah ramah lingkungan dan juga manusia, ini berkaitan dengan masalah *Zero accident* yang menginginkan tidak adanya kecelakaan kerja. Maka dari itu, sasaran pelatihan lebih banyak diberikan kepada *Engineering* mengenai bagaimana proses bisnis berjalan dengan baik dan efektif dengan memiliki SDM yang sudah paham proses bisnis mengenai bagian teknisnya, kemudian untuk bagian lingkungan lebih kearah mengurangi resiko yang akan terjadi, dan bagian keamanan yang berkaitan dengan keselamatan manusia.

Selain pelatihan, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru memiliki aplikasi tersendiri yang dapat absen melalui Handphone masing-masing, yang memiliki radius dari bagian security hingga ke dalam kantor, jika karyawan melakukan absen di luar radius yang telah ditetapkan maka absensi yang dilakukan tidak akan diterima, dan akan dinilai alfa. Setiap karyawan harus absen dari pagi saat datang dan kemudian sore saat pulang kerja, kemudian untuk kondisi karyawan saat jam kerja, sesuai dengan proses bisnis apa yang dijalankan.

Berikut ini dengan memperhatikan Peraturan UU Cipta Kerja yang berlaku, jam kerja di perusahaan adalah 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam lima hari. Jam kerja kantor pada hari Senin sampai Kamis mulai bekerja pukul 08:00 – 12:00 WIB, kemudian jam istirahat pukul 12:00 – 13:00 WIB, lalu kembali bekerja pukul 13:00 – 16:30 WIB dan hari Jumat mulai bekerja pukul 07:30 – 11:30 WIB, kemudian jam istirahat pukul 11:30 – 13:30 WIB, lalu kembali bekerja pukul 13:30 – 17:00 WIB.

Setelah melakukan observasi awal, peneliti mengidentifikasi adanya situasi yang menimbulkan permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yaitu kinerja karyawan yang berfluktuatif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarmigi et al., 2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. Adapun perbedaan penelitian ini yaitu objek penelitian yang berlokasi di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Penelitian ini juga memiliki perbedaan indikator dari setiap variabel yang telah digunakan dengan peneliti sebelumnya. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka perlu dilakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: **“Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN**

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sarmigi et al., 2022) pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan profesional karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. Dengan

menyelenggarakan pelatihan yang tepat bagi karyawan maka pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan akan meningkat.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan meningkat, sehingga kinerja juga diharapkan meningkat. Pemberian pelatihan dapat meningkatkan efisiensi karyawan, sementara peningkatan kinerja terjadi ketika pelatihan dilakukan dengan standar yang berkualitas. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan di perusahaan, dapat dilakukan dengan menyelenggarakan program pelatihan yang optimal sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nazir, 2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Tsauri, 2013) disiplin kerja adalah sikap mental yang dilandasi tanggung jawab bukan paksaan agar karyawan menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di organisasinya, sehingga menghasilkan perilaku yang lebih baik dari sebelumnya.

Hariandja (2000) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Suatu perusahaan yang tidak memiliki kedisiplinan dapat menghambat kinerja seorang karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai tepat waktu. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Kadang, 2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

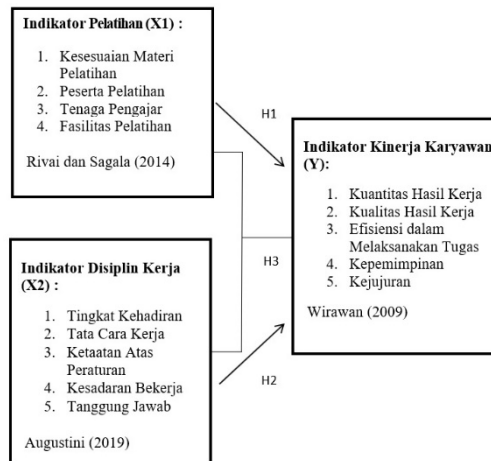
Menurut (Adhari, 2021) kinerja karyawan adalah mengacu pada kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tujuan kerja secara tepat waktu dan dalam tenggat waktu yang ditentukan, menjadikan tujuan sesuai dengan moral dan etika perusahaan.

Lestari et al., (2023) menyatakan bahwa pelatihan dan penerapan disiplin yang progresif sangat penting dalam mencegah masalah hukum dan sekaligus meningkatkan kinerja optimal karyawan dengan mengubah mereka menjadi berkontribusi dengan kinerja terbaik. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta penerapan aturan yang konsisten dan adil, merupakan prioritas untuk meningkatkan kinerja dan mencegah masalah. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dan menegakkan disiplin secara progresif, perusahaan dapat mengurangi risiko pelanggaran hukum dan potensi masalah yang terkait dengan itu. Ini menekankan pentingnya memperbaiki masalah dan mengoptimalkan potensi karyawan melalui pelatihan dan penegakan aturan yang efektif. Sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan (Sarmigi et al., 2022) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh tersebut menyatakan bahwa jika variabel pelatihan dan disiplin kerja mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat. Maka dapat disimpulkan pelatihan dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika pelatihan dan disiplin kerja sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal dari sebelumnya.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini dibuat sebuah kerangka berpikir untuk mempermudah jalannya proses penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Pada kerangka pemikiran diatas, peneliti menemukan sebuah hubungan variabel yang akan diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat terhadap masalah penelitian yang bersifat praduga atau kebenarannya masih belum meyakinkan, sehingga masih harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

3. Metode Penelitian

Populasi

Populasi yaitu yang merujuk kepada keseluruhan subjek yang menjadi nilai fokus kajian, termasuk manusia, objek, hewan, tumbuhan, fenomena, nilai ujian, atau peristiwa dalam suatu penelitian, dan memiliki ciri-ciri khusus yang relevan dengan penelitian tersebut (Hardani et al., 2020). Dalam setiap penelitian, aspek-aspek yang berkaitan dengan populasi harus dijelaskan secara jelas, termasuk anggota populasi dan daerah cakupan penelitian. Tujuan dari mengidentifikasi populasi adalah untuk mengukur ukuran sampel yang mewakili anggota populasi dan untuk mengukur batasan generalisasi wilayah penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru yang berjumlah 63 orang.

Sampel

Sampel merupakan sekelompok anggota dari populasi yang diambil melalui penerapan teknik pengambilan sampel (Hardani et al., 2020). Sampel harus benar benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah

sensus/*sampling total*. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Jadi total sampel yaitu 63 orang karyawan lapangan dan kantor sesuai keseluruhan populasi pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Kemudian melakukan wawancara dengan informan yaitu HRD/Personalia di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Konsep Operasional

Tabel 2. Operasional Konsep Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Pelatihan (Rivai dan Sagala, 2014)	Kesesuaian Materi Pelatihan	Sesuai kebutuhan organisasi Sesuai kebutuhan karyawan
		Peserta Pelatihan	1. Kesiapan Memenuhi Persyaratan
		Tenaga Pengajar	1. Komunikasi 2. Menguasai materi
		Fasilitas Pelatihan	1. Sarana yang memadai 2. Relevansi
2.	Disiplin Kerja (Agustini, 2019)	Tingkat Kehadiran	1. Absensi harian 2. Kehadiran kerja
		Tata Cara Kerja	1. Mengikuti SOP Pekerjaan memenuhi standart kualitas
		Ketaatan Atas Bekerja	1. Taat peraturan 2. Komitmen
		Kesadaran Bekerja	Melaksanakan pekerjaan 2. Tepat waktu
		Tanggung Jawab	1. Sikap kerja 2. Hasil kerja
3.	Kinerja Karyawan (Wirawan, 2009)	Kuantitas Hasil Kerja	1. Mencapai target 2. Kemampuan
		Kualitas Hasil Kerja	Kesempurnaan pekerjaan 2. Keterampilan
		Efisiensi Melaksanakan Tugas	dalam 1. Pelaksanaan 2. Penyelesaian
		Kepemimpinan	1. Mengarahkan tim 2. Menginspirasi
		Kejujuran	Jujur dalam proses kerja Jujur dalam sikap kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui pandangan responden terkait penelitian yang tengah dilaksanakan, digunakan pendekatan pengukuran dengan skala likert (5:4:3:2:1). Menurut (Sugiyono, 2014) skala likert merupakan metode penelitian yang dipakai untuk mengukur pandangan, opini, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Skala likert melibatkan rentang skor dari 1 hingga 5, di mana 5 mencerminkan 'sangat setuju' dan 1 menunjukkan 'sangat tidak setuju'.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data tanpa membuat kesimpulan umum. Selanjutnya, uji instrumen penelitian, termasuk uji validitas dan reliabilitas, dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi Pearson, sementara uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Setelah itu, uji asumsi klasik dilakukan, termasuk uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan Jarque-Bera test, sedangkan uji multikolinieritas

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur dengan tepat konsep atau variabel yang ingin diukur. Dalam kasus ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur menggunakan Coefficient Corelation Pearson.

Hasil uji validitas yang ditampilkan dalam Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi (R Hitung) yang lebih besar dari nilai korelasi tabel (R Tabel), yaitu sebesar 0.248. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid, karena mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner. Dengan demikian, keseluruhan item pernyataan dari variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut dapat memberikan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam kasus ini, reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach Alpha, dimana nilai di atas 0.60 menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima.

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 5.11 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha masing-masing sebesar 0.891, 0.939, dan 0.951. Semua nilai ini melebihi nilai batas 0.60 yang diinginkan, sehingga variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk mengukur variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik untuk penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. ****Uji Normalitas****: Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.07, yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan distribusi normal untuk variabel residual.
2. ****Uji Multikolinearitas****: Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai VIP dan tolerance untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja menunjukkan angka yang lebih rendah dari batas yang ditetapkan, yaitu $VIP < 10$ dan $tolerance > 0.1$. Oleh karena itu, tidak ada gejala multikolinearitas antara variabel independen.

3. ****Uji Heteroskedastisitas****: Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada ketidakseragaman variabel residual dalam model regresi. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (sig) yang lebih besar dari 0.05 untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, tidak ada multikolinearitas, dan tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat arah hubungan linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), yaitu variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Sesuai dengan hasil penghitungan menggunakan program SPSS 27 didapatkan hasil yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.069	3.518		.872	.387
PELATIHAN	1.140	.106	.810	10.779	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dengan menggunakan persamaan rumus berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pelatihan

a = Parameter Konstanta

b = Parameter koefisien regresi

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi sederhana, didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,069 + 1,140X$$

a) a = 3,069

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian ini adalah yang 3,069 berarti jika nilai variabel pelatihan dianggap tetap atau konstan, maka nilai kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru adalah sebesar 3,069.

b) b = 1,140

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 1,140, yang artinya peningkatan 1 satuan pada pelatihan, akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru adalah sebesar 1,140.

Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Koefisien determinasi sederhana (R^2) dilakukan untuk menilai seberapa jauh kemampuan variabel bebas yaitu pelatihan (X1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai R^2 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.650	2.758

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,656 atau 65,6%. Hal menunjukkan bahwa variabel pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t Sederhana

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi nilai $t < 0,05$ maka dapat dikatakan hipotesis yang digunakan dapat diterima. Berikut hasil uji t variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} digunakan rumus persamaan besaran derajat kebebasan df sebagai berikut:

$$\begin{aligned} df &= n - 2 \\ &= 63 - 2 \\ &= 61 \end{aligned}$$

Keterangan:

df = Derajat kebebasan

n = Jumlah Responden

Maka t_{tabel} yang diperoleh yaitu 2.000

Tabel 5. Hasil Uji t Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.069	3.518		.872	.387
	PELATIHAN		.106	.810	10.779	.000
		1.140				

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t di atas, maka didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,779 > 2,000$ dan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru sehingga hipotesis pertama yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru" diterima.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat arah hubungan linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), yaitu variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Sesuai dengan hasil penghitungan menggunakan program SPSS didapatkan hasil yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.240	2.707		.828	.411
DISIPLIN KERJA	.931	.065	.878	14.325	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dengan menggunakan persamaan rumus berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Parameter Konstanta

b = Parameter koefisien regresi

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis regresi sederhana, didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,240 + 0,931X$$

a) a = 2,240

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian ini adalah yang 2,240 berarti jika nilai variabel disiplin kerja dianggap tetap atau konstan, maka nilai kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru adalah sebesar 2,240.

b) b = 0,931

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,931, yang artinya peningkatan 1 satuan pada disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru adalah sebesar 0,931.

Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Koefisien determinasi sederhana (R^2) dilakukan untuk menilai seberapa jauh kemampuan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai R^2 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana (R^2) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.767	2.250

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,771 atau 77,1%. Hal menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77,1%. Sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t Sederhana

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi nilai $t < 0,05$ maka dapat dikatakan hipotesis yang digunakan dapat diterima. Berikut hasil uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} digunakan rumus persamaan besaran derajat kebebasan df sebagai berikut:

$$\begin{aligned} df &= n - 2 \\ &= 63 - 2 \\ &= 61 \end{aligned}$$

Keterangan:

df = Derajat kebebasan

n = Jumlah Responden

Maka t_{tabel} yang diperoleh yaitu 2.000

Tabel 8. Hasil Uji t Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.240	2.707		.828	.411
DISIPLIN KERJA	.931	.065	.878	14.325	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t di atas, maka didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14,325 > 2,000$ dan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru” diterima.

Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimanfaatkan untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih, juga mengindikasikan arah kolerasi antara variabel dependen dan variabel independen, serta menguji sejauh mana dampak kausalitas variabel penyebab (X) terhadap variabel terikat (Y). Persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi pelatihan

X1 = Pelatihan

β_2 = Koefisien regresi disiplin kerja

X2 = Disiplin kerja

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.771	2.755		.280	.781
PELATIHAN	.423	.134	.300	3.165	.002

DISIPLIN KERJA	.676	.101	.638	6.722	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis regresi berganda, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,771 + 0,423 + 0,676 + e$$

a) $a = 0,771$

Nilai konstan dari persamaan regresi pada penelitian adalah 0,771 yang berarti jika nilai variabel pelatihan dan disiplin kerja dianggap tetap atau konstan, maka nilai tetap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru adalah sebesar 0,771.

b) $b_1 = 0,423$

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,423 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel pelatihan (X1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,423 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) tetap atau konstan.

c) $b_2 = 0,676$

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,676 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel disiplin kerja (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,676 dengan asumsi variabel pelatihan (X1) tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X) (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.804	.797	2.100

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,804 atau 80,4%. Hal menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 80,4%. Sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengujian:

- Apabila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) artinya variabel secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- Apabila F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011).

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.062	2	541.531	122.772	.000 ^b
	Residual	264.652	60	4.411		
	Total	1347.714	62			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $122.772 > 3,15$ dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru” diterima.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Pelatihan sering menjadi solusi atau persoalan yang sering digunakan untuk masalah kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sarmigi et al., 2022) yang menyatakan pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan professional karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. Pada masa sekarang, pelatihan menjadi sangat penting dalam konteks perusahaan karena adanya persaingan global dan perubahan teknologi yang berlangsung dengan cepat. Oleh karena itu, pelatihan diperlukan bagi karyawan baru maupun yang telah lama berada dalam perusahaan, dengan tujuan agar mereka mampu terus menghasilkan produk yang lebih unggul dan dapat menghadapi kompetisi agar tetap eksis serta memiliki pijakan yang kuat.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilan meningkat, sehingga kinerja juga diharapkan meningkat. Pemberian pelatihan dapat meningkatkan efisiensi karyawan, sementara peningkatan kinerja terjadi ketika pelatihan dilakukan dengan standar yang berkualitas. Kemampuan baru yang mereka dapatkan akan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Pelatihan juga membantu karyawan meningkatkan kualitas kerjanya dengan mengurangi kesalahan pada pekerjaan yang dilakukannya. Jadi meningkatkan kualitas kerja karyawan di perusahaan, dapat dilakukan dengan menyelenggarakan program pelatihan yang optimal sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan kemungkinan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain menjadi lebih rendah karena mereka merasa mendapatkan pelatihan yang optimal, maka mereka akan menjadi setia kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Shella et al., 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada objeknya yaitu 98 orang karyawan PT. Glowth asia. Hal ini sudah menyimpulkan bahwa semakin baik pelatihan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu perbedaan objek dan lokasi penelitian, kemudian jumlah responden dimana penelitian ini berjumlah 63 orang sedangkan pada penelitian terdahulu berjumlah 98 orang. Adapun perbedaan teknik pengambilan sampel, dimana pada penelitian ini menggunakan teknik sensus total sedangkan penelitian terdahulu menggunakan slovin. Selain itu, terdapat persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan

teknik penelitian kuantitatif dan persamaan variabel yang digunakan yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Tsauri, 2013) yang menyatakan disiplin kerja adalah sikap mental yang dilandasi tanggung jawab bukan paksaan agar karyawan menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di organisasinya, sehingga menghasilkan perilaku yang lebih baik dari sebelumnya. Disiplin memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan organisasi, terutama digunakan sebagai alat untuk karyawan agar bekerja dengan tata tertib, baik dalam aspek individu maupun kerja sama tim. Selain itu, kedisiplinan membantu dalam membentuk karyawan untuk mengikuti serta menginternalisasi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Hariandja (2000) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik maka mereka akan fokus pada pekerjaannya dan menggunakan waktu dengan efisien. Perusahaan yang menerapkan disiplin kerja dengan baik, akan mendapatkan reputasi sebagai perusahaan profesional dan terpercaya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sarmigi et al., 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. Hal ini sudah menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu perbedaan objek dan lokasi penelitian, kemudian jumlah responden dimana penelitian ini berjumlah 63 orang sedangkan pada penelitian terdahulu berjumlah 44 orang. Selain itu, terdapat persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus total dan menggunakan teknik penelitian kuantitatif, dan persamaan variabel yang digunakan yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Pelatihan dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh tersebut menyatakan bahwa jika variabel pelatihan dan disiplin kerja mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat.

Lestari et al., (2023) menyatakan bahwa pelatihan dan penerapan disiplin yang progresif sangat penting dalam mencegah masalah hukum dan sekaligus meningkatkan kinerja optimal karyawan dengan mengubah mereka menjadi berkontribusi dengan kinerja terbaik. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta penerapan aturan yang konsisten dan adil, merupakan prioritas untuk meningkatkan kinerja dan mencegah masalah. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dan menegakkan disiplin secara progresif, perusahaan dapat mengurangi risiko pelanggaran hukum dan potensi masalah yang terkait dengan itu. Ini menekankan pentingnya memperbaiki masalah dan mengoptimalkan potensi karyawan melalui pelatihan dan penegakan aturan yang efektif.

Penggabungan kedua variabel tersebut terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan pada penelitian ini telah menyatakan bagaimana kinerja karyawan mampu

dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadang, 2020) dan (Hernadhi, 2020) yang menyebutkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan (Kadang, 2020) menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, yaitu perbedaan lokasi objek penelitian, kemudian jumlah responden dimana penelitian ini berjumlah 63 orang, sedangkan pada penelitian terdahulu berjumlah 40 orang. Selain itu, terdapat persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama memiliki objek yang sama yaitu PT. PLN (Persero) UPDK, dan persamaan variabel yang digunakan yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil diatas juga mampu menjelaskan bagaimana semakin kuatnya pelatihan dan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru, maka semakin kuat pengaruhnya untuk kinerja karyawan akan semakin baik dalam perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru menunjukkan beberapa kesimpulan penting:

1. Pelatihan dan Disiplin Kerja:

- Pelatihan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru dinilai efektif dalam dimensi materi, peserta, tenaga pengajar, dan fasilitas pelatihan. Disiplin kerja juga tinggi, terutama dalam tata cara kerja dan tingkat kehadiran.
- Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru dinilai baik, namun ada ruang untuk peningkatan agar tujuan perusahaan tercapai lebih baik.

2. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara Parsial:

- Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja.
- Disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa tingkat disiplin yang tinggi mendukung kinerja.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara Simultan:

- Secara bersamaan, pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

Saran untuk peningkatan:

1. Perusahaan perlu fokus pada meningkatkan kualitas peserta pelatihan, agar karyawan lebih siap dalam menerima pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Penting untuk memperhatikan kesadaran bekerja karyawan, dengan menciptakan atmosfer kerja yang terbuka dan memberikan pengakuan atas perilaku positif terkait kesadaran bekerja.
3. Meskipun kinerja karyawan sudah baik, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaan dan memastikan pekerjaan diselesaikan tepat waktu.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan atau menggunakan metode baru guna memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hardani et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV.Pustaka Ilmu.
- Hernadhi, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rubber Hock Lie Sunggal Sumatera Utara. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 287–296.
- Husnul, Nisak Ruwah Ibratul et al. (2020). *Statistik Deskriptif*. Unpam Press.
- Kadang, T. & G. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda. *E-Bismark Jurnal*, 1 (2), 69–75.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lestari et al. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metropolitan Kentjana Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, 3 (3), 1–14.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri*, 3 (1), 150–169.
- Paramita, R. W. D. et al. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 3*. Widya Gama Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. PT. Rajawali Press.
- Robbins, S. p & J. T. A. (2018). *Organizational Behavior (17th ed)*. Pearson.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 43. <https://doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1928>
- Shella et al. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia. *Jurnal Wahana Inovasi*, 8 (1), 1–10.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umar, H. (2002). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.