

# The Effect of Work Experience, Work Ethos, Training, and Improving Work Achievement on Employee Performance at PT. PLN Up.3 Rantauprepat

Novridha Laylani, Siti Lam'ah Nasution, & Abdul Halim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Labuhanbatu, Indonesia

## Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work experience, work ethic, training and work performance improvement on employee performance at PT. PLN UP.3 Rantauprepat Labuhanbatu Regency, North Sumatra Province. Data collection techniques used in this study were observation, documentation and questionnaires using a Likert scale. The research population is the employees of PT. PLN UP.3 Rantauprepat as many as 86 people. Samples were taken using saturated sampling techniques using all populations as research subjects. The results of this study prove that work experience has a positive and significant effect on employee performance. Work Ethics has a positive and significant effect on Employee Performance. Training has a positive and significant effect on Employee Performance. Improved work performance has a positive and significant effect on employee performance. Work experience, work ethic, work performance improvement training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN UP.3 Rantauprepat. The R Square value from the analysis of the coefficient of determination is 0.696, meaning that employee performance (Y) can be explained by the variables of work experience (X1), work ethic (X2), training (X3) and increased work performance (X4) of 69.6%.

*Keywords:* Work Experience; Work Ethic; Training; Work Performance Improvement; Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara bahkan Daerah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi atau instansi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawai (Maramis, 2013).

Menurut Shields yang dikutip oleh Vigoda, (2000) kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Kaluza et al., (2022) berpendapat bahwa kinerja ialah suatu hasil kerja yang bisa diwujudkan oleh individu ataupun berkelompok pada sebuah instansi sesuai terhadap tanggung jawab setiap orang pada usaha perwujudan tujuan perusahaan yang legal, tidak menentang hukum serta juga berlawanan terhadap moral serta etika. Kinerja pegawai merupakan pemenuhan fungsi yang dituntut oleh seorang pegawai. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai tindakan atau keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Augustinus & Halim, 2018) Dimensi dan indikator kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Saat ini beberapa pegawai masih kurang dalam hal pengalaman kerja sehingga peningkatkan kinerja individu masih terhambat. Beberapa pegawai belum memiliki pengalaman kerja atau masa kerja yang lama. Sehingga dibutuhkannya pelatihan agar para pegawai dapat menambah pengetahuan untuk menutupi pengalaman kerja yang masih minim dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. Penelitian sebelumnya juga sudah dilakukan oleh (Bataneh, (2020) menyatakan

\* Corresponding author.

E-mail address: novridhalaylani219@gmail.com

bahwa pengalaman kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawai sudah cukup baik maka kedepannya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengalaman adalah suatu hal yang mampu menawarkan kesempatan pengembangan profesional untuk belajar dan mempraktikkan strategi untuk menciptakan sesuatu dengan cara mendorong diskusi dan pemrosesan terbuka dengan rekan-rekan tentang apa yang dimiliki, (Nasution et al., 2022). Pengalaman berkontribusi pada pekerjaan yang menyoroti kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, karena itu merupakan suatu hal yang penting dan juga merupakan nilai dalam organisasi. Pengalaman kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh jasmani yang kemudian diikuti oleh rohani yang dimiliki dalam diri seseorang pegawai, (Setyowati et al., 2023). Pengalaman kerja memiliki indikator: 1). Perasaan senang akan pekerjaan, 2). Penjiwaan dalam implementasi pekerjaan, 3). Penyelesaian masalah pekerjaan, 4). Rotasi dalam pekerjaan dan 5). Peranan pengalaman dalam mengatasi permasalahan tugas, (Prayoga & Pohan, 2022).

Etos kerja pegawai perlu dilandasi dengan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya dan aturan yang berlaku. Pekerja terkadang mengesampingkan nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, tidak hanya pekerja, seorang pimpinanpun dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang. Etos kerja yaitu sesuatu yang mengajarkan pada seseorang atau pegawai untuk menerapkan nilai-nilai dalam proses bekerja melalui kejujuran, kepercayaan, kecerdasan, loyalitas, beberapa nilai-nilai itu, apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka akan mendorong kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya (Limjong et al., 2022). Proses pekerjaan yang dilakukan dengan baik, pekerjaan yang diibankan akan dilaksanakan dengan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan disebut dengan etos kerja. . Pendapat Ekhsan & Setiawan, (2021) menyatakan ada 6 indikator Etos Kerja yaitu penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, berdisiplin, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan, bersikap sopan dan hormat

Etos kerja pegawai pada pegawai pada PT. PLN UP.3 Rantauprapat dapat dilihat dari seberapa besar semangat dan kerja keras mereka dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada beberapa satuan kerja, beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerjanya dengan baik. Hal ini menunjukkan rasa tidak tanggung jawab pegawai terhadap penggunaan waktu bekerja. Endiartia, (2019) menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Etos kerja yang dimiliki oleh setiap individu pegawai sangat mampu meningkatkan kinerja. Oleh karena itu pimpinan terus menerapkan kepada para pegawai untuk tetap menjaga sopan santun dan etika dalam bekerja agar dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Menurut Elizar & Tanjung, (2018) pelatihan merupakan sistem pendidikan hingga pengenalan spesialisasi gabungan baru yang akan memberikan pengetahuan secara keseluruhan kepada lulusan. Dalam konteks ini, pelatihan adalah pengembangan sistem yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai dalam organisasi perusahaan di dalam semua sektor dengan menyediakan alat dan sarana bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, (Inceoglu et al., 2018). Sumantri et al., (2013) menyebutkan indikator pelatihan yaitu (1) Perusahaan menyediakan pelatihan untuk memenuhi setiap perubahan kebutuhan di tempat kerja (2) Pelatihan selalu didukung penuh oleh perusahaan, (3) Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima sesuai dengan bidang pekerjaan, (4) Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima telah memenuhi kebutuhan (5) Secara keseluruhan, puas dengan jumlah pelatihan yang diterima.

Permasalahan yang ditemukan berdasarkan observasi: Pertama, pekerjaan yang dilakukan pegawai belum maksimal, hal ini dilihat dari pegawai yang sering meninggalkan kantor untuk urusan yang lain. Kedua, dilihat dari Keterampilan, terdapat pegawai yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ketiga, dilihat dari kemampuan yang masih kurang dalam hal mengimplementasikan pekerjaan, karena pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Keempat, dilihat dari sikap yang tertuju pada kebiasaan yang dimiliki seseorang, seperti datang terlambat. Oleh karena itu pegawai pada PT. PLN UP.3 Rantauprapat saat ini membutuhkan pelatihan agar dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Elizar & Tanjung, (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, jika pelatihan yang diberikan kepada pegawai efektif maka akan meningkatkan efektivitas kinerja para pegawai.

Kepemimpinan yang kurang tanggap terhadap setiap persoalan, mengakibatkan suasana kerja antar pegawai dan pimpinan kurang harmonis. Pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya, tidak tepat pada waktu, tertuju pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini dianggap sebagai kekurangan atau ketidaksesuaian dengan tuntutan tugas dan standar yang ditetapkan perusahaan. Adapun masalah yang terjadi pada objek penelitian, terkait dengan masih rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas. Selain itu kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan pimpinan seperti terjadi penumpukan pekerjaan. (Augustinus & Halim, 2018) menjelaskan bahwa

peningkatan prestasi kerja memiliki hubungan erat terhadap kinerja pegawai. Jika prestasi kerja yang dimiliki pegawai efektif maka akan semakin dekat dalam mencapai tujuan instansi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Prestasi kerja pegawai merupakan faktor penting dalam studi organisasi yang menentukan organisasi tersebut memiliki keunggulan dari organisasi lain. Pentingnya prestasi kerja juga berlaku untuk pengaturan didalam sebuah organisasi, dengan adanya persaingan yang semakin ketat diantara organisasi tersebut. Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno, (2019) terdiri dari: 1) Hasil Kerja, 2) Pengetahuan Pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecelakaan Mental, 5) Sikap, 6) Disiplin Waktu.

## 2. Research Method

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dan tempat pelaksanaan penelitian di PT. PLN UP.3 Rantauprapat yang beralamat di Jalan. Listrik, Padang Matinggi, Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara, Kode Pos: 21411, Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi penelitian adalah pegawai PT. PLN UP.3 Rantauprapat sebanyak 86 orang. Sampel diambil dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Dengan demikian, semua populasi menjadi subjek penelitian sebanyak 86 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Analisis regresi linear berganda di uji dengan menggunakan pengujian secara parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil Penelitian

(Ghozali, 2016) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan  $> 0,5$ . Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Keterangan
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	Perasaan senang akan pekerjaan	0,852	0,5	Valid
	Penjiwaan dalam implementasi pekerjaan	0,938	0,5	Valid
	Penyelesaian masalah pekerjaan	0,877	0,5	Valid
	Rotasi dalam pekerjaan	0,938	0,5	Valid
	Peranan pengalaman dalam mengatasi permasalahan tugas,	0,951	0,5	Valid
Etos Kerja (X <sub>2</sub> )	Tanggung jawab	0,875	0,5	Valid
	Semangat kerja yang tinggi	0,878	0,5	Valid
	Berdisiplin	0,634	0,5	Valid
	Tekun dan serius	0,841	0,5	Valid
	Menjaga martabat dan kehormatan	0,638	0,5	Valid
	Bersikap sopan dan hormat	0,596	0,5	Valid
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	Perusahaan menyediakan pelatihan	0,763	0,5	Valid
	Pelatihan selalu didukung penuh oleh perusahaan	0,752	0,5	Valid

	Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima sesuai dengan bidang pekerjaan	0,814	0,5	Valid
	Secara keseluruhan, pelatihan yang diterima telah memenuhi kebutuhan	0,678	0,5	Valid
	Secara keseluruhan, puas dengan jumlah pelatihan yang diterima.	0,677	0,5	Valid
Peningkatan Prestasi Kerja (X <sub>4</sub> )	Hasil Kerja	0,897	0,5	Valid
	Pengetahuan Pekerjaan	0,886	0,5	Valid
	Inisiatif	0,938	0,5	Valid
	Kecelakaan Mental	0,791	0,5	Valid
	Sikap	0,931	0,5	Valid
	Disiplin Waktu	0,901	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	0,535	0,5	Valid
	Kuantitas kerja	0,852	0,5	Valid
	Ketepatan waktu	0,686	0,5	Valid
	Kerjasama	0,720	0,5	Valid
	Tanggung jawab	0,695	0,5	Valid
	Inisiatif	0,825	0,5	Valid

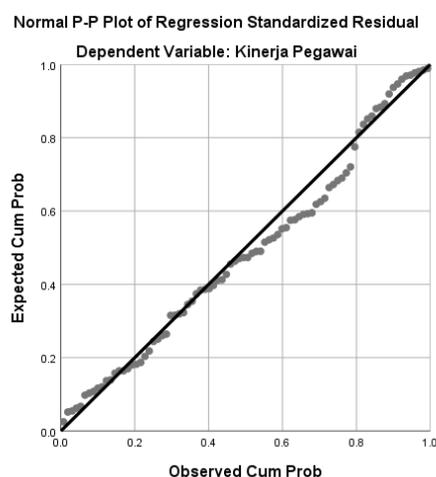
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

(Sugiyono, 2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	,828	Reliabel
Etos Kerja	,787	Reliabel
Pelatihan	,789	Reliabel
Peningkatan Prestasi Kerja	,814	Reliabel
Kinerja Pegawai	,781	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.



Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

**Gambar 1.** Grafik P-Plot

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel masing-masing indikator pada uji validitas memiliki nilai > 0,5 dan masing masing nilai yang terdapat pada variabel untuk uji reliabilitas > 0,6. Pengujian berikutnya dapat dianalisis dengan uji normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot pada Gambar 1.

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas selanjutnya dapat dilihat melalui Tabel 3.

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikasinsi 0,092 dengan dari taraf signifikansi > 0,05. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan histogram yang dimuat pada Gambar 2.

Berdasarkan grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4.

**Tabel 3.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

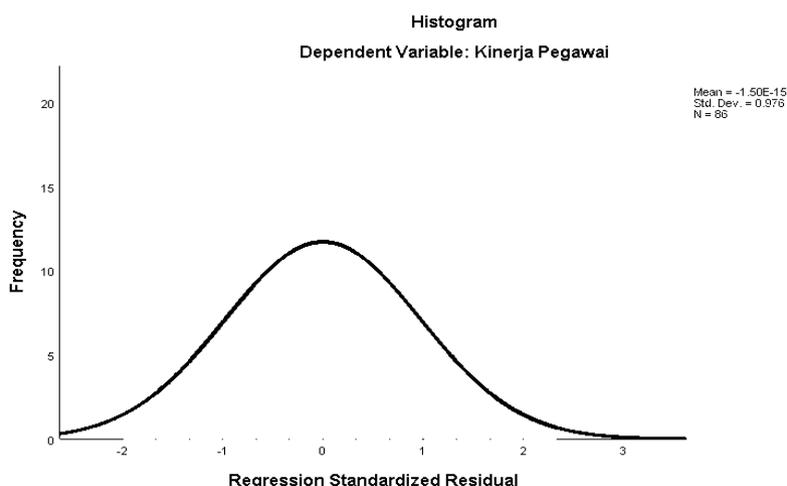
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36689149
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.046
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.



Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

**Gambar 2.** Grafik Histogram

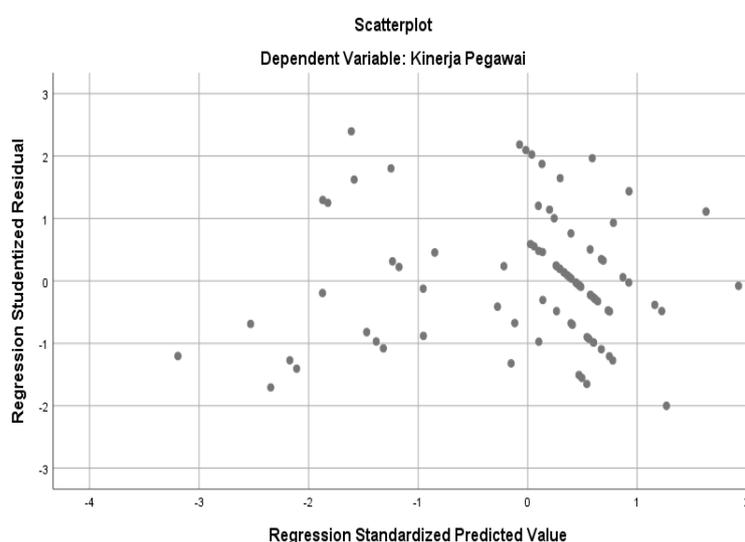
**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.567	1.996			
Pengalaman Kerja	.339	.081	.298	.746	1.341
Etos Kerja	.275	.081	.293	.505	1.982
Pelatihan	.423	.091	.396	.511	1.957
Peningkatan Prestasi Kerja	.152	.072	.149	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa keempat variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 3.



Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

**Gambar 3.** Grafik scatterplot

Dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Analisis Linier Berganda**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.567	1.996			
Pengalaman Kerja	.339	.081	.298	.746	1.341
Etos Kerja	.275	.081	.293	.505	1.982
Pelatihan	.423	.091	.396	.511	1.957
Peningkatan Prestasi Kerja	.152	.072	.149	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = -1,567 + 0,339X_1 + 0,275X_2 + 0,423X_3 + 0,152X_4$ . Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada pengalaman kerja (B1) sebesar 0,339. Nilai etos kerja (B2) sebesar 0,275. Nilai pelatihan (B3) sebesar 0,423. Nilai peningkatan prestasi kerja (B4) sebesar 0,152, dan nilai konstanta (a) sebesar -1,567. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), etos kerja (X2), pelatihan (X3) dan peningkatan prestasi kerja (X4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1), etos kerja (X2), pelatihan (X3) dan peningkatan prestasi kerja (X4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai ttabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = n - k - 1 = 86 - 4 - 1 = 81$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai ttabel adalah 1,6638. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.567	1.996		-.785	.435
	Pengalaman Kerja	.339	.081	.298	4.204	.000
	Etos Kerja	.275	.081	.293	3.394	.001
	Pelatihan	.423	.091	.396	4.618	.000
	Peningkatan Prestasi Kerja	.152	.072	.149	2.095	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 4.204 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3.394 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,001 < 0,05 yang berarti variabel etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4.618 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel pelatihan (X3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.095 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel peningkatan prestasi kerja (X4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,039 < 0,05 yang berarti variabel peningkatan prestasi kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1), etos kerja (X2), pelatihan (X3) dan peningkatan prestasi kerja (X4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai Ftabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = k; n - k = 4; 86 - 4 = 82$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, Ftabel = (4; 82) maka nilai Ftabel adalah 2,48. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.780	4	90.695	46.257	.000 <sup>b</sup>
	Residual	158.813	81	1.961		
	Total	521.593	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Peningkatan Prestasi Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $46.257 > F_{tabel}$  2,48 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan pengalaman kerja (X1), etos kerja (X2), pelatihan (X3) dan peningkatan prestasi kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1), etos kerja (X2), pelatihan (X3) dan peningkatan prestasi kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.680	1.400

a. Predictors: (Constant), Peningkatan Prestasi Kerja, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Nilai R Square dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,696 artinya kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (X1), etos kerja (X2), pelatihan (X3) dan peningkatan prestasi kerja (X4) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.2. Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $4.204 > t$  tabel 1,6638 ini berarti variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). (Djuwita & Yusuf, (2018) mendukung penelitian ini dengan menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3.394 > t$  tabel 1,6638 ini berarti variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$  yang berarti variabel etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh Harahap & Tirtayasa, (2020) memperoleh hasil etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $4.618 > t$  tabel 1,6638 ini berarti variabel pelatihan (X3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja pegawai yaitu yang dilakukan oleh (Patmarina & Erisna, 2012).

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2.095 > t$  tabel 1,6638 ini berarti variabel peningkatan prestasi kerja (X4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,039 < 0,05$  yang berarti variabel peningkatan prestasi kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Yeni R & Wariyadi, (2021) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dan hasil pengujian statistic yang dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

- Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN UP.3 Rantauprapat
- Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN UP.3 Rantauprapat
- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN UP.3 Rantauprapat
- Peningkatan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN UP.3 Rantauprapat
- pengalaman kerja, etos kerja, pelatihan peningkatan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN UP.3 Rantauprapat

## References

- Augustinus, D. C., & Halim, C. F. (2018). *the Effect of Motivation Towards Employee*. 44–56.
- Bataineh, M. T. (2020). the Effect of Work Ethics on Job Performance in International Smes in Al-Hassan Industrial Estate. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 154–158. <https://doi.org/10.32479/irmm.10364>
- Djuwita, D., & Yusuf, A. A. (2018). Tingkat Literasi Keuangan Syariah Di Kalangan UMKM Dan Dampaknya Terhadap Perkembangan Usaha. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah*. <https://doi.org/10.24235/amwal.v10i1.2837>
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 35. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Endiartia, J. J. (2019). Analisis Implementasi Kebijakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator di Lembaga Ketahanan Nasional. *Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 13(2), 39–50. <http://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/222>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII (Edisi 8)*. : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- Kaluza, A. J., Junker, N. M., Schuh, S. C., Raesch, P., von Rooy, N. K., & van Dick, R. (2022). A leader in need is a leader indeed? The influence of leaders' stress mindset on their perception of employee well-being and their intended leadership behavior. *Applied Psychology*, 71(4), 1347–1384. <https://doi.org/10.1111/apps.12359>
- Limbong, C. H., Rafika, M., Prayoga, Y., Rambe, B. H., Fitria, E., Ekonomi, F., & Labuhanbatu, U. (2022). Pengaruh kebijakan dividen dan Earning Per Share ( EPS ) terhadap Price to Book Value pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting and Finance*, 4(2015), 282–288. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art35>
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.
- Nasution, A. P., Prayoga, Y., Pohan, M. Y. A., & Siregar, Z. M. E. (2022). Adoption of Fintech by Labuhanbatu Students. *International Journal of Social Science and Business*, 7(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i1.53599>
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Prayoga, Y., & Pohan, M. Y. A. (2022). Electronic Word of Mouth (eWOM): Menguji Pengaruh Pengalaman Positif, Persepsi Kualitas dan Kepercayaan. Studi Kasus: Restoran di Labuhanbatu. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 283–289.
- Setyowati, E., Suryandari, N., Patriani, I., Wicaksono, A., Akbar, R. A., Pohan, M. Y. A., & Kusumaningtyas, M. (2023). COVID-19 and Herd Immunity: Evaluation of COVID-19 Vaccination Policies in Indonesia. *Res Militaris*, 13(1), 299–311.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif . In 2017 .

- Sumantri, B., Fariyanti, A., & Winandi, R. (2013). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Usaha Wirausaha Wanita: Suatu Studi pada Industri Pangan Rumahan di Bogor. *Jurnal Manajemen Teknologi*. <https://doi.org/10.12695/jmt.2013.12.3.3>
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58–73.
- Vigoda, E. (2000). Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of its Relationship with Job Congruence, Organizational Citizenship Behavior, and In-Role Performance. *Public Personnel Management*, 29(2), 185–210. <https://doi.org/10.1177/009102600002900203>
- Yeni R, M., & Wariyadi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.472>