

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN (PERSERO) UP2D
JAWA TIMUR**

TEDDY PRASMANA

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur, untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun secara simultan antara variabel pelatihan, variabel motivasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap variabel kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 89 orang dan juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh (metode sensus). Alasan yang mendasari penggunaan teknik sensus yaitu jumlah populasi yang masih mampu dijangkau oleh peneliti secara keseluruhan. Penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran likert. Tipe analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 25.

Hasil penelitian variabel X1 menyimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel X2 menyimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel X3 menyimpulkan bahwa secara parsial variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana pengatur Distribusi Jawa Timur.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, variabel motivasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana pengatur Distribusi Jawa Timur.

Saran yang dapat disampaikan pada PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai di PT. PLN (Persero) UP2D Jawa Timur bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu di dukung dengan adanya pelatihan kerja yang konsisten dengan harapan bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pegawai dalam menghadapi setiap tugas-tugas dan tanggungjawab baru yang di berikan perusahaan maupun oleh atasan, Pelatihan kerja sebagai bentuk dari investasi jangka panjang bagi pegawai yang kemudian akan berguna bagi perusahaan di masa depan.

Pegawai diharapkan mampu menunjukkan kreativitas dan inovasinya sehingga dapat memberikan dan memotivasi para pegawai lain untuk lebih produktif dalam melaksanakan maupun mengerjakan tugas-tugas jobdisk yang di berikan oleh pimpinan.

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Organizational Citizenship Behavior,
Kinerja Pegawai.**

ABSTRACT

The purpose of this study was conducted on employees at PT. PLN (Persero) UP2D East Java, to determine the effect partially or simultaneously between training variables, motivation variables and Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables on employee performance variables.

The research method used in this research is quantitative descriptive with a population of 89 people and is also used as the research sample. This study used a saturated sample (census method). The reason for the use of census techniques is the total population that the researcher is still able to reach. Distribution of questionnaires using a Likert measurement scale. The type of data analysis used is multiple linear regression analysis with the SPSS 25 program.

The results of the research variable X1 conclude that partially the training variable has a significant influence on employee performance variables, the X2 variable concludes that partially the motivation variable has a significant effect on the employee performance variable, the X3 variable concludes that partially the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable has a significant effect. on employee performance variables at PT. PLN (Persero) East Java Distribution Regulating Implementing Unit.

The results of the study concluded that simultaneously the training variable, motivation variable and Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable had a significant influence on the employee performance variables at PT. PLN (Persero) East Java Distribution Regulating Implementing Unit.

Suggestions that can be conveyed to PT. PLN (Persero) UP2D East Java based on the results of research that has been conducted on employees at PT. PLN (Persero) UP2D East Java that to improve employee performance needs to be supported by consistent job training in the hope that it can improve the abilities and skills of employees in facing any new tasks and responsibilities given by the company or by superiors, Job training as form of long-term investment for employees which will then be useful for the company in the future.

Employees are expected to be able to show their creativity and innovation so that they can provide and motivate other employees to be more productive in carrying out and doing job disk tasks given by the leadership.

Keywords : Training Variables, Motivation Variables, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance Variables

PENDAHULUAN

Didalam sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintah juga perusahaan harus bisa memanfaatkan semua sumber daya yang ada pada organisasi ditempat tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia(SDM). Apabila instansi pemerintah atau perusahaan mampu menjalankan sumber daya manusia(SDM) yang ada pada organisasi dengan maksimal, maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Hal ini dikarenakan, kesuksesan sebuah instansi pemerintah atau perusahaan dapat diketahui pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan itu (Abdullah, 2017). Adapun cara agar bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah dengan pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan memiliki arti yaitu sebuah cara bagaimana mengajarkan keahlian maupun pengetahuan tertentu supaya pegawai bisa semakin kreatif dan bisa menjalankan kewajiban atau tanggung jawab secara maksimal sesuai dengan standard (Elizar dan Tanjung., 2018). Program pelatihan yang intensif perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas secara professional, efektif dan efisien. Sehingga, melalui proses pelatihan maka kompetensi pegawai bisa ditingkatkan demi tercapainya standar kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan guna mencapai sasaran atau target yang sudah direncanakan (Aditya dkk., 2015).

Angkasa dan Setiawan (2015) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi yang bisa diukur perubahannya dengan melalui sikap, perilaku sosial, pengetahuan, dan kemampuan dari pegawai tersebut. Pemberian pelatihan harus memiliki kesesuaian terhadap kebutuhan pegawai agar tidak bisa menghilangkan banyak biaya maupun waktu yang digunakan. Keberhasilan pelatihan bisa mendapatkan kontribusi terhadap peningkatan efisiensi serta efektivitas organisasi untuk

mencapai sebuah tujuan & sasaran, selain itu keberhasilan pelatihan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten.

Sumber daya manusia(SDM) yang berkompeten pula dapat didorong dengan terdapatnya pemberian motivasi, sebab secara tidak langsung akan memberikan semangat terhadap pegawai untuk lebih aktif serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga bisa menguntungkan perusahaan. Pegawai yang tidak termotivasi bisa mengakibatkan kinerjanya tidak bisa optimal serta tujuan perusahaan tidak bisa dicapai (Kusuma dkk., 2015). Agusta dan Sutanto (2013) menjelaskan bahwa motivasi serta pelatihan bisa mempengaruhi pada kenaikan kinerja pegawai. Terdapatnya motivasi yang kokoh, dan pelatihan yang optimal diharapkan kinerja yang dihasilkan pegawai bisa bertambah sehingga tujuan ataupun harapan perusahaan bisa dicapai. Walaupun melalui motivasi serta pelatihan bisa tingkatkan kinerja pegawai namun pada realitasnya masih terdapat perusahaan yang menghadapi permasalahan pada kurang efektifnya pelatihan serta kurang tingginya motivasi bekerja. Sehingga ini diperlukan adanya perilaku yang baik untuk memaksimalkan didalam suatu kinerja optimal pada pegawai. Hal itu ada kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB dapat meningkatkan produktivitas kerjasama antar pegawai, mengurangi jumlah kebutuhan dan organisasi terhadap sumber daya yang ada, memberikan kemudahan komunikasi pegawai dalam kelompok, meberikan keseimbangan kinerja perusahaan, dan berguna sebagai adaptasi perusahaan untuk perkembangannya (Sari dan Susilo, 2018). Adanya aktivitas saling berkaitan antar karyawan tersebut mampu meningkatkan kenyamanan ataupun toleransi antar karyawan. Sikap toleran atau bisa memahami didalam pekerjaan sangat diperlukan, karena akan berdampak baik dalam efektivitas organisasi/perusahaan dan bisa menjadikan budaya baik untuk perusahaan (Abrar dan Isyanto, 2019). Objek atau tempat yang diambil dalam

riset ini adalah salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yaitu PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur. PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur yaitu perusahaan yang bekerja didalam bidang jasa ketenagalistrikan. Adanya hak monopoli penjualan listrik di Indonesia, menjadikan keberadaan PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur sangat dibutuhkan oleh semua pihak. Oleh karena itu, PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur diwajibkan agar bisa memberikan profesionalismenya yaitu dalam hal perbaikan ataupun peningkatan kualitas kinerjanya yang sesuai dengan visi dan misinya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti kondisi SDM pegawai yang terdapat di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur dalam meningkatkan kinerja layanan publik melalui pelatihan terhadap masyarakat dalam melayani kebutuhan masyarakat di bidang jasa ketenagalistrikan. Dari penjelasan diatas akan dapat digali aspek SDM dari unsur pelatihan, motivasi serta OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja pegawai. Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur ?
- 2) Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur ?
- 3) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur ?
- 4) Apakah pelatihan, motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur ?

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut Triasmoko dkk. (2014), pelatihan merupakan bentuk kegiatan

untuk memberikan ilmu kepada pegawai contohnya seperti keterampilan, disiplin, sikap, dan mengembangkan keterampilan terhadap bidang pekerjaan yang bisa dikerjakan pegawai tersebut. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3 menjelaskan bahwa pelatihan yaitu secara umum kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan, memberi dan mengembangkan kompeten pekerjaan, disiplin, sikap, produktifitas, serta etos kerja terhadap tingkat keahlian serta keterampilan tertentu berdasarkan dengan kualifikasi serta jenjang jabatan atau pekerjaan. Tanujaya (2015) menjelaskan, adapun beberapa indikator pelatihan yang mempengaruhi tingkat keberhasilan pelaksanaan pelatihan diantaranya yaitu:

1. Kualitas modul pelatihan
2. Kualitas tata pelatihan
3. Kualitas instruktur pelatihan
4. Kualitas fasilitas serta sarana pelatihan
5. Kualitas partisipan pelatihan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan berasal dari Bahasa latin ialah *move* yang artinya memberi gerakan. Dari pengertian ini, motivasi memiliki tujuan yaitu menggerakkan seseorang pada arah capaian tertentu (Kusuma dkk., 2015). Motivasi bisa diartikan merupakan suatu semangat/dorongan secara psikologis kepada seseorang yang dapat menentukan arah dari sikap seorang didalam organisasi, tingkatan usaha serta tingkatan ketahanan atau kegigihan didalam mengalami suatu masalah ataupun halangan. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi/ perusahaan. Indikator-indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengambil teori motivasi Teori Dua Faktor Sunyoto (2018) antara lain :

- 1) Prestasi.
- 2) Promosi kenaikan pangkat.
- 3) Gaji
- 4) Hubungan antar pribadi.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu peranan orang yang melebihi kewajiban tanggung jawab ditempat kerja,

yaitu perilaku membantu seseorang, menjadi sukarelawan untuk tugas - tugas lebih, patuh terhadap prosedur serta aturan ditempat perusahaan (Sari dan Susilo, 2018). Soeltan dan Hardiati (2017) menjelaskan bahwa OCB ialah perilaku seorang yang secara ikhlas melaksanakan pekerjaan pikiran maupun fisik diluar kewajiban pekerjaan untuk keefektivitas bersama. Putri dan Utami (2017) menjelaskan beberapa indikator-indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diantaranya yaitu:

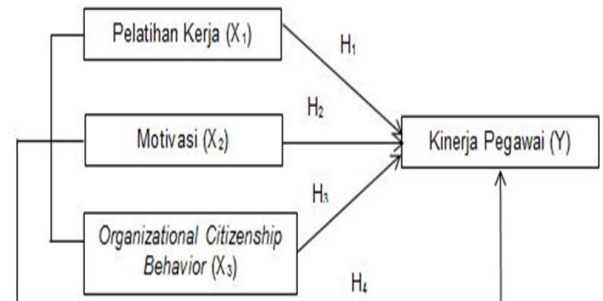
1. *Altruism* (Mementingkan kepentingan orang lain)
2. *Courtesy* (Sifat berhati-hati)
3. *Sportmanship* (Sikap sportif)
4. *Civic virtue* (Sikap kesopanan)
5. *Conscientiousness* (Sikap tanggung jawab)

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil dari suatu kerja ataupun proses memperoleh tujuan dari suatu aktivitas. Kinerja ini ialah suatu tindakan ataupun gerakan yang dilaksanakan secara nyata yang ditunjukkan untuk memperoleh sesuatu target ataupun tujuan tertentu (Putri & Utami, 2017). Menurut Sari dan Susilo (2018) merupakan hasil kerja ataupun prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang diperoleh oleh seseorang pegawai didalam melaksanakan tugas kerjanya sama dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat produktifitas seseorang pegawai yang berhubungan dengan rekan kerja, hasil serta perilaku yang berhubungan dengan tugas. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa indikator kinerja (Putri dan Utami, 2017) yaitu :

1. Quantity of output (jumlah yang dihasilkan)
2. Quality of output (kualitas keluaran)
3. Timeline of output (jangka waktu output)
4. Ketepatan waktu
5. Presence at work (kehadiran di tempat kerja)
6. Cooperativeness (sikap kooperatif)

Berdasarkan hubungan antara masing-masing variabel dalam penelitian ini beserta arah hubungan tersebut, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Berlandaskan rumusan masalah yang ditetapkan, pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan serta analisis data kuantitatif serta melakukan pengujian statistik. Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif. Oleh sebab itu, supaya informasi jadi data yang terukur serta dapat dianalisis dengan melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur berjumlah 95 orang kecuali manager level atas yang berjumlah 6 orang, sehingga jumlah pegawai secara keseluruhan yaitu dari 95 orang dikurangi 6 manager level atas menjadi 89 pegawai dengan kriteria dibawah manager. Hal ini dikarenakan penelitian berfokus pada pegawai untuk mengukur kinerja pegawai setelah mendapatkan pelatihan dan motivasi, serta penerapan OCB pada pegawai di perusahaan, sehingga diharapkan dari penelitian ini, bisa menunjang perusahaan dalam melakukan peningkatan kinerja pegawai. Sampel diambil dari Kantor UP2D Jawa Timur sebanyak 89 orang, dapat diketahui bahwa total jumlah sampel kurang dari 100, maka penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh (metode sensus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nursalam (2008) mengatakan prinsip uji validitas adalah pengamatan serta pengukuran yang berarti keandalan instrument dalam mengumpulkan data. Instrument harus bisa mengukur apa yang memang seharusnya dapat di ukur. Untuk mengukur kevalidan suatu instrumen, maka poin uji yang di nyatakan valid apabila tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah ≤ 5 pada uji t(parsial). Poin yang memiliki korelasi positif dengan kriteria skor total dan korelasinya tinggi, menjelaskan bahwa poin tersebut memiliki validitas yang tinggi pula. Ketentuan minimal agar bisa di anggap memenuhi adalah nilai $r=0,3$; apabila nilai $r < 0,3$ jadi di nyatakan tidak valid (Sugiyono, 2008).

No.	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pelatihan		0,206	
	X1.1	0,570		Valid
	X1.2	0,367		Valid
	X1.3	0,332		Valid
	X1.4	0,374		Valid
X1.5	0,384	Valid		
2	Motivasi			
	X2.1	0,730		Valid
	X2.2	0,491		Valid
	X2.3	0,745		Valid
	X2.4	0,700		Valid
X2.5	0,492	Valid		
3	Organizational Citizenship Behavior (OCB)			
	X2.1	0,621		Valid
	X2.2	0,493		Valid
	X2.3	0,705	Valid	
	X2.4	0,569	Valid	
X2.5	0,570	Valid		
4	Kinerja Pegawai			
	Y1.1	0,722		
	Y1.2	0,484	Valid	
	Y1.3	0,338	Valid	
	Y1.4	0,432	Valid	
Y1.5	0,565	Valid		

Berdasarkan hasil pengujian validitas dalam instrumen penelitian yang di gunakan seluruhnya memiliki nilai r-hitung yang lebih besar ataupun nilainya terletak di atas nilai kritis (rtabel) yang diperoleh sebesar 0,206 jadi bisa disimpulkan bahwa indikator yang ada pada instrumen penelitian bisa dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut Nursalam (2008) ialah persamaan hasil pengamatan ataupun pengukuran bila kenyataan ataupun fakta hidup tadi di ukur dan di amati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan melaksanakan bantuan software SPSS, yang bisa memberikan

fasilitas guna mengukur reliabilitas menggunakan pengujian statistik Cronbach Alpha(α). Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Arikunto, 2006).

Hasil Uji Reliabilitas
Item-Total Statistics

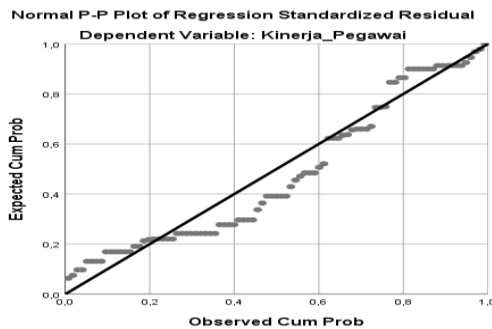
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan	55,62	16,239	,486	,790
Motivasi	64,28	14,227	,589	,744
OCB	55,75	12,188	,719	,672
Kinerja_Pegawai	55,45	14,159	,613	,732

Berdasarkan data hasil diatas dapat di ketahui bahwa masing - masing variabel memiliki nilai alpha $> 0,60$ jadi bisa disimpulkan bahwa kuesioner terhadap pegawai PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur yang dipakai memiliki konsisten internal yang bagus dan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini di gunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan antara distribusi kumulatif dari informasi sebenarnya terhadap distribusi kumulatif dari informasi normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan sebagai uji normalitas data adalah (Ghozali,2006):

- Apabila grafik histogramnya menampilkan distribusi normal ataupun informasi menyebar pada garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, jadi model regresi bisa memenuhi uji normalitas.
- Apabila grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal ataupun informasi menyebar jauh dari diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal, jadi model regresi tidak bisa memenuhi uji normalitas.



Berdasarkan hasil output uji normalitas, dapat diketahui terdapat informasi atau titik penyebarannya mengikuti arah serta disekitar garis diagonal. Jadi bisa di simpulkan bahwa model regresi ini ber distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diuji dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) serta tolerance value. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 serta nilai tolerance lebih dari 0,10.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	55,62	16,239	,486	,790	55,62	16,239	,486
	Pelatihan	64,28	14,227	,589	,744	64,28	14,227	,589
	Motivasi	55,75	12,188	,719	,672	55,75	12,188	,719
	OCB	55,45	14,159	,613	,732	55,45	14,159	,613

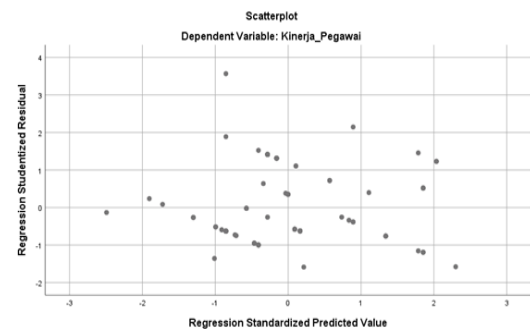
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Bersumber tabel hasil uji multikolinearitas tersebut, bisa di ketahui hasil pengujian nilai tolerance menampilkan tiap – tiap variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang artinya tidak adanya korelasi antara variabel bebas, serta hasil pengujian nilai VIF serta menampilkan hasil yang sama adalah variabel bebas yang memiliki nilai VIF < 10. Maka bisa disimpulkan tidak adanya multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berfungsi melakukan pengujian apakah dalam model regresi terjalin ke tidak samaan model dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2006). Cara mengetahuinya adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola terhadap grafik Scatterplot antara ZPRED dan

SRESID, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diketahui serta sumbu x adalah residual (Y diketahui–Y sesungguhnya) yang telah distandardized (Ghozali,2006).



Dapat diketahui dari hasil pengujian uji heterokadestisitas adalah tidak terdapat pola jelas, dan titik yang tersebar dibawah serta diatas angka nol terhadap sumbu y, jadi bisa disimpulkan tidak terjadinya heterokadestisitas didalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi untuk melakukan pengujian apakah dalam regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu terhadap periode t dengan kesalahan dalam periode t -1 (sebelumnya) apabila terjadi korelasi, maka disebut adanya problem autokorelasi (Gujarati, 1999). Autokorelasi muncul apabila pengamatan yang berkelanjutan setiap waktu berkaitan dengan satu sama lain untuk mengetahui korelasi ini bisa dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson.

Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,636 ^a	,604	,383	1,206	2,205

a. Predictors: (Constant), OCB, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari output di atas di ketahui nilai DW 2,205 selanjutnya nilai ini bisa kita bandingkan terhadap nilai table signifikansi 5% jumlah sampel N = 89 serta jumlah variabel Independen 3(k=3)=3 ; 89 diperoleh nilai DU 1,725. Nilai DW 2,205 lebih besar dari nilai batas atas(DU) yaitu 1,725 serta kurang dari (4 - DU) 4 - 1,725 = 2,275 jadi bisa disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada metode analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini. menggunakan informasi *un-standardized coefficients*. *Un-standardized coefficients* biasa digunakan untuk meramalkan cerminan masa depan terhadap informasi masa lalu, sebaliknya pada *Standardized coefficients* beta tidak di gunakan dalam analisis regresi linear berganda melainkan digunakan dalam path analysis atau analisis jalur karena memiliki fungsi untuk menampilkan sumbangan efektif serta pengaruh efektif yang telah di berikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi cuma berlaku pada waktu itu dan sampel itu (Suliyanto, 2016).

Hasil Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,947	2,135		3,722	,000
1 Pelatihan	,121	,106	,110	2,150	,000
1 Motivasi	,137	,103	,140	2,338	,000
1 OCB	,436	,099	,483	4,400	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil regresi linear bisa disimpulkan kedalam bentuk persamaan regresi Unstandardized berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 7,947 + 0,121 X_1 + 0,137 X_2 + 0,436 X_3 + e$$

Nilai konstanta (a) adalah menampilkan besarnya nilai kinerja pegawai(Y), pelatihan,motivasi serta Organizational Citizenship Behavior (OCB) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja pegawai sebesar 7,947.

Coefficients regresi variabel pelatihan (X1) bernilai 0,121 maka membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh antar pelatihan yang di berikan perusahaan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin bias diandalkan di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

Coefficients regresi variabel motivasi (X2) bernilai 0,137 maka membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh antar motivasi kerja yang di dapatkan dari perusahaan maupun dari atasan, sehingga memberikan dampak

positif terhadap kinerja pegawai, di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

Coefficients regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) (X3) bernilai 0,436 memiliki nilai yang lebih besar dibanding variable lainnya, sehingga memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap variabel kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi sebagai pengujian hipotesis nol kalau koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R² nilainya nol. Pengujian signifikansi meliputi uji koefisien regresi parsial spesifik dan signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan. Pengujian keseluruhan bisa dilakukan dengan melaksanakan statistik F. Statistik pengujian ini mengikuti pendistribusian F terhadap derajat kebebasan k serta (n - k - 1) (Sarwono, 2007).

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83,926	3	27,975	19,224	,000 ^b
1 Residual	123,692	85	1,455		
1 Total	207,618	88			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), OCB, Pelatihan, Motivasi

Melihat hasil pengujian F tersebut, bisa dilihat nilai Fhitung diperoleh senilai 19,224. Untuk mengetahui Ftabel dengan taraf kesalahan 5% $f(k;(n-k-1) = f(4 ; (89-4-1)$. $f = (4 ; 84)$ maka diperoleh Ftabel senilai 2,48.

Hal ini menunjukkan jika nilai Fhitung > Ftabel yaitu $19,224 > 2,48$. Dan di ketahui jika nilai signifikansi regresi senilai $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$. Jadi variabel pelatihan, variabel motivasi dan variabel Organizational Citizenship Behavior(OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

Uji-t (Uji Parsial)

Uji t berfungsi untuk menampilkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas dengan cara individual dalam menjelaskan jenis variabel independen (Ghozali, 2006). Pengujian t dilakukan guna mengetahui bagaimana besar

signifikansi pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat secara parsial serta guna mengetahui variabel independent mana berpengaruh unggul/dominan kepada variabel dependent.

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,947	2,135		3,722	,000		
1 Pelatihan	,121	,106	,110	2,150	,000	,770	1,299
1 Motivasi	,137	,103	,140	2,338	,000	,643	1,554
1 OCB	,436	,099	,483	4,400	,000	,583	1,716

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dapat diketahui nilai uji t (thitung) dari tiap-tiap variabel lebih besar dari nilai (ttabel) 1,662 berarti bahwa semua variabel secara parsial/sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil ini didukung hipotesis dimana terdapatnya pengaruh secara parsial/sendiri antar variabel pelatihan, variabel motivasi serta variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melakukan pengukuran seberapa jauh keahlian model dalam menjelaskan model variabel bebas. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 serta 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil artinya keahlian variabel-variabel bebas dalam menjelaskan model variabel terikat sangat terbatas. Apabila nilai mendekati 1 artinya variabel-variabel bebas memberikan semua data yang diperlukan guna mengetahui model variabel terikat (Ghozali, 2006).

Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,636 ^a	,604	,383	1,206	2,205

a. Predictors: (Constant), OCB, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan output model *summary* diatas, di ketahui nilai koefisien

(R^2) sebesar 0,604. Nilai koefisien determinasi (R Square) sama dengan 60,4% angka tersebut memiliki makna kalau variabel pelatihan, variabel motivasi serta variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai senilai 60,4%, kemudian sisanya 39.6% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

PENUTUP KESIMPULAN

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan pembuktian dari hipotesis yang di ajukan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. *Coefficients regresi Unstandardize Coefficients* variabel pelatihan (X1) senilai 0,121 dan diperoleh nilai uji t(hitung) sebesar 2,150 lebih besar dari nilai t(tabel) 1,662 dengan tingkatan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ jadi menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial antar pelatihan terhadap pegawai di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani serta Nuryana (2019) dengan judul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor". Penelitian ini meneliti keterkaitan antara kedua variabel ialah pelatihan serta kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kalau pelatihan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

2. *Coefficients regresi Unstandardize Coefficients* variabel motivasi (X2) sebesar 0,137 dan diperoleh nilai uji t(hitung) senilai 2,338 lebih besar dari nilai t(tabel) 1,662 yang bernilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ jadi menyatakan kalau adanya pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marjaya serta Pasaribu (2019)

dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini meneliti empat variabel yaitu kepemimpinan, motivasi serta pelatihan yang saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menampilkan kalau variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan kepada kinerja pegawai. Variabel motivasi yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan kepada kinerja pegawai sedangkan variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi secara simultan kepemimpinan, motivasi serta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. *Coefficients* regresi *Unstandardize Coefficients* variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X3) sebesar 0,436 dan diperoleh nilai uji t(hitung) sebesar 4,400 lebih besar dari nilai t(tabel) 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial antar Organizational Citizenship Behavior(OCB) terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Soelton serta Hardiati (2017) dengan judul “Pengaruh Standard Pelatihan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Netra “Tan Miyai” Bekasi”. Penelitian ini meneliti 3 variabel meliputi pelatihan kerja, organizational citizenship behavior, dan kinerja pegawai.

Bersumber hasil penelitian ini menyebutkan kalau pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa standar pelatihan yang bagus memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari pelatihan dengan standar yang baik akan

memudahkan mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk hasil OCB juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab dari cara pelaksanaan OCB yang bagus akan memberi motivasi pegawai bisa bekerja lebih baik lagi sehingga bisa memberi peningkatan kinerja.

4. Bersumber hasil uji secara simultan di ketahui kalau dengan melihat hasil pengujian F diperoleh nilai F(hitung) sebesar 19,224 dan F(tabel) diperoleh nilai F(tabel) sebesar 2,48.

Hal ini membuktikan kalau nilai F hitung > F tabel ialah $19,224 > 2,48$. Dan di ketahui kalau nilai signifikansi regresi senilai $0,000 < \text{nilai signifikan } 0,05$. Maka variabel pelatihan, variabel motivasi dan variabel Organizational Citizenship Behavior(OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Soelton serta Hardiati (2017) dengan judul “Pengaruh Standard Pelatihan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Netra “Tan Miyai” Bekasi”. Penelitian ini meneliti 3 variabel meliputi pelatihan, organizational citizenship behavior, serta kinerja pegawai.

Bersumber hasil penelitian ini menyebutkan kalau pelatihan adanya pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai dan dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa standar pelatihan yang bagus memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari pelatihan dengan standar yang bagus akan memudahkan mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk hasil OCB juga adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab dari program penerapan OCB yang bagus akan

memberikan motivasi pegawai bisa bekerja lebih baik lagi maka bisa memberi peningkatan kinerjanya. Persamaan dari penelitian ini adalah persamaan variabel, persamaan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Persamaan lain dari penelitian ini yaitu menggunakan alat instrument berupa kuesioner dengan menggunakan metode yang sama yaitu penelitian kuantitatif dan data diolah menggunakan software SPSS.

SARAN

Untuk penelitian berikutnya diharapkan untuk memperdalam mengenai variabel standar pelatihan serta *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai dan juga faktor atau indikator lain apa saja yang dapat memberikan pengaruh di dalam memberikan peningkatan kinerja pegawai dan memotivasi pegawai di lingkungan kerja PT.PLN (Persero) UP2D Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husaini. 2017. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta* 51: 1829 – 7463.
- Abrar, U. dan Isyanto. 2019. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Urchindize Cabang Madura. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 7(2): 106-114.
- Aditya, R., H. Utami., dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 27 (2): 1-6.
- Agusta,L. dan E. Susanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Agora* 1 (3): 1-9.
- Angkasa, N. dan R. Setiawab. 2014. Studi Deskriptif Efektivitas dan Pelatihan Kerja pada PT. Nenggapratama Internusantara di Manado. *Jurnal Agora* 2(1): 1-11.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Keenam. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Elizar dan Tanjung. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 46 – 58.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta. Erlangga.
- Kusuma,G., M. Musadieg., dan G. Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Penerbitan Salemba.
- Putri, Y. dan H. Utami. 2017. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis* 46(1): 27-34.
- Sari, O. dan H. Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening PTPN X Tulungagung. *Jurnal Administrasi Bisnis* 64(1): 28-35.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Soelton, M. dan S. Hardiati. 2017. Pengaruh Standard Pelatihan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Netra “Tan Miyat”

- Bekasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis 3(1): 1-18.
- Suliyanto. 2006. Metode Riset Bisnis. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sunyoto, Danang, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. CAPS: 196.
- Tanujaya, Lia. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown. Jurnal Agora 3(1): 1-7.
- Triasmoko, D., M. Mukzam., dan G. Nurtjahjono. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kediri. Jurnal Administrasi Bisnis 12(1): 1-10.