

**PENGARUH PENDIDIKAN, PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA AHLI DAYA PADA MASA PANDEMI DI PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN KAWANGKOAN**

*THE INFLUENCE OF EDUCATION, PROFESSIONALISM AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF POWER EXPERT EMPLOYEES DURING THE PANDEMIC AT PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN KAWANGKOAN*

Oleh:

**Mutiara Pongoh<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Greis M Sendow<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail

<sup>1</sup>[mutiarapongoh24@gmail.com](mailto:mutiarapongoh24@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan suatu penggerak dan pengelola sistem jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang memadai, tetapi juga didukung dengan sikap yang profesional dan disiplin dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya pada masa Pandemi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. Jumlah populasi ada 78 orang karyawan Tenaga Ahli daya dengan menggunakan teknik sampel jenuh, namun jumlah kuesioner yang diolah hanya 70, karena kuesioner yang lain tidak dikembalikan pada waktu yang telah ditentukan. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk melihat hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. Secara parsial, Profesionalisme dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pihak manajemen sebaiknya memperhatikan peningkatan kinerja melalui perekrutan karyawan sesuai dengan standar pendidikan formal yang dibutuhkan perusahaan agar kualitas dari para pegawai dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini. Begitu juga dengan Profesionalisme dan Disiplin Kerja, perlu ada perhatian lebih, karena hal ini juga sangat mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** pendidikan, profesionalisme, disiplin kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** Human resources are the most important element in an organization, because humans are a driver and manager of the system of the course of an organization in achieving goals and realizing the goals that have been set. For that in achieving organizational goals require human resources that have adequate education, but also supported by a professional attitude and discipline in work. The purpose of this research is to find out the Influence of Education, Professionalism and Work Discipline on the Performance of Power Experts employees during the Pandemic at PT. PLN (Persero) Unit Lyayanan Pelanggan Kawangkoan. The population of 78 employees using saturated sample techniques, but the number of questionnaires processed is only 70, because other questionnaires are not returned at a predetermined time. The data collection in this study is by disseminating research questionnaires and data analysis using multiple regression methods to look at relationships between variables. The results of this study show that Education, Professionalism and Work Discipline simultaneously have a significant positive effect on Employee Performance in PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Kawangkoan. Partially, Professionalism and Discipline of work have a significant positive effect on employee performance, while education has no significant negative effect on employee performance. The management should pay attention to the improvement of performance through the recruitment of employees in accordance with the formal education standards needed by the company so that the quality of the employees can be completed.

**Keyword:** education, professionalism, work discipline, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Setiap organisasi pastinya berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerjanya yang baik dan mampu bersaing agar dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang memadai tetapi juga didukung oleh sikap profesional dan disiplin dalam bekerja. Pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya baik jasmani maupun rohani (Kurniawan, 2017:26). Pendidikan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan salah satu modal dasar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Faktor lain juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja. Profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Siagian dalam Fitri Wirjyanati, 2014). Selain Pendidikan dan Profesionalisme, Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan (Veithzal Rivai Zainal, 2017:599). Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan dengan fokus penelitian pada variabel pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh pendidikan, profesionalisme dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya
2. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya
3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk membina dan juga membimbing kepribadian. Pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian nilai, atau tatanan ideal dari pendidik kepada peserta didik dengan tujuan utama agar peserta didik, memperoleh IPTEK yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya (Suherman, 2011:54). Indikator Pendidikan dalam penelitian ini meliputi: Latar belakang pendidikan dan Wawasan pengetahuan.

### Profesionalisme

Profesionalisme pada dasarnya berasal dari kata “professional”, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisinya adalah pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan atau pendidikan tertentu. Sedangkan profesionalisme merupakan hal yang berkaitan dengan pekerjaan, keahlian serta memerlukan kepandaian khusus untuk melaksanakannya. Profesionalisme adalah sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada (Arens et Al dalam Kusuma, 2012:140). Indikator Profesionalisme dalam penelitian ini meliputi: Kompetensi, Efektivitas, Efisiensi, Tanggung jawab.

### Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma yang berlaku (Hartatik, I, P. 2014:183). Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu usaha individu menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban dalam

mematuhi peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi. Indikator Disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Etika kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar dari organisasi dimana individu bekerja. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun, 2012:99). Indikator Kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerja sama antar karyawan, Penekanan biaya, Pengawasan.

### Penelitian Terdahulu

Rori, Mekel dan Ogi (2014) Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan kerja terhadap Kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

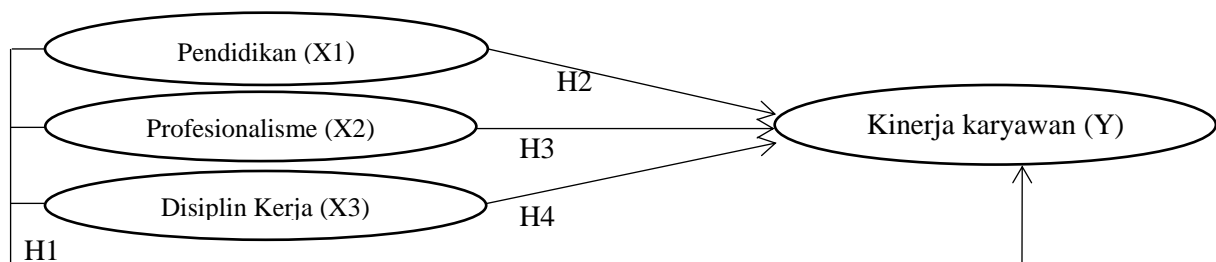
Mandik, Adolfini dan Sendow (2019) Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Rumimpunu, Lengkong dan Sepang (2018) Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bolung, Tewal dan Uhing (2018) Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan profesionalisme, keterampilan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Rompas, Tewal dan Dotulong (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian teori, 2021*

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga bahwa adanya pengaruh secara simultan antara Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan tenaga ahli daya pada masa pandemi
- H2: Diduga adanya pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan tenaga ahli daya pada masa pandemi
- H3: diduga adanya pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja karyawan tenaga ahli daya pada masa pandemi
- H4: diduga adanya pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Tenaga ahli daya pada masa pandemi

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai tipe penelitian kuantitatif-asosiatif karena mengkaji hubungan antar variabel dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan.

### Populasi, Besaran sampel, dan Teknik Pengambilannya

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang karyawan tenaga ahli daya, dimana semua karyawan tenaga ahli daya dijadikan sampel, namun sampel data yang digunakan dalam penelitian ini hanya 70 orang karena yang sisanya tidak mengembalikan kuesioner sampai batas waktu yang ditetapkan. Jadi teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh.

### Data dan Sumber

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer ini meliputi karakteristik responden, pendidikan, profesionalisme, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder adalah data penunjang dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait, jurnal dan *textbooks*.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literature terkait.

### Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dianalisa dengan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk item-item pernyataan variabel yang digunakan dalam kuesioner. Selain itu dilakukan juga analisa regresi berganda dengan uji asumsi klasik, Uji-F dan Uji-T untuk pembuktian hipotesa.

### Uji Validitas

Menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan suatu item dengan total item-item tersebut. (Sugiyono 2016:177).

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2012:177). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Nilai koefisien bernilai  $\geq 0,60$ .

### Analisa Regresi Berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara Pendidikan (X1), Profesionalisme (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

### Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan tenaga ahli daya, terdiri dari laki-laki sebanyak 97.1% dan perempuan sebanyak 2,9%. Responden paling banyak berusia 40-49 tahun (40%) masa kerja 5-10 tahun (35.7%) dan berpendidikan SMA 72.9%.

### Analisa data Penelitian

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	<i>Corrected item – Total Correlation</i>	<i>r- Tabel product moment</i>	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,804	0,235	Valid
	X1.2	0,853	0,235	Valid
	X1.3	0,814	0,235	Valid
	X1.4	0,735	0,235	Valid
Profesionalisme (X2)	X2.1	0,633	0,235	Valid
	X2.2	0,639	0,235	Valid
	X2.3	0,727	0,235	Valid
	X2.4	0,822	0,235	Valid
	X2.5	0,677	0,235	Valid
	X2.6	0,744	0,235	Valid
	X2.7	0,746	0,235	Valid
	X2.8	0,673	0,235	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,724	0,235	Valid
	X3.2	0,813	0,235	Valid
	X3.3	0,740	0,235	Valid
	X3.4	0,783	0,235	Valid
	X3.5	0,771	0,235	Valid
	X3.6	0,705	0,235	Valid
	X3.7	0,790	0,235	Valid
	X3.8	0,747	0,235	Valid
	X3.9	0,647	0,235	Valid
	X3.10	0,572	0,235	Valid

	Y.1	0,744	0,235	Valid
	Y.2	0,799	0,235	Valid
	Y.3	0,824	0,235	Valid
	Y.4	0,729	0,235	Valid
	Y.5	0,821	0,235	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.6	0,765	0,235	Valid
	Y.7	0,652	0,235	Valid
	Y.8	0,658	0,235	Valid
	Y.9	0,657	0,235	Valid
	Y.10	0,256	0,235	Valid
	Y.11	0,374	0,235	Valid
	Y.12	0,584	0,235	Valid

Sumber: Hasil olahan sendiri (2021)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item yang dianalisa sudah valid, karena nilai signifikan (sig) lebih rendah dari 0.05

### Uji reliabilitas

**Tabel 2. Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,809	Reliabel
Profesionalisme (X2)	0,855	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,901	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	Reliabel

Sumber: Hasil olahan sendiri (2021)

Hasil uji reliabilitas dalam tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,60. Ini berarti semua item variabel adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pernyataan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian.

### Analisis Regresi berganda

#### Uji F( Simultan)

**Tabel 3. Hasil uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.457	3	284.819	41.285	.000 <sup>b</sup>
	Residual	455.329	66	6.899		
	Total	1309.786	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pendidikan, Profesionalisme

Sumber: Hasil olahan sendiri (2021)

Berdasarkan tabel 3, diketahui tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 41.285  $> f_{tabel}$  2,74. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan.

## Uji T (Parsial)

Tabel 4. Koefisien Regresi Linear Berganda dan Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.887	4.009		1.718	.090
1 PENDIDIKAN	-.004	.219	-.002	-.017	.986
PROFESIONALISME	.722	.165	.503	4.390	.000
DISIPLIN KERJA	.433	.116	.375	3.725	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olahan sendiri (2021)

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dibentuk tabel persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,887 - 0,004 + 0,722 + 0,433$$

- Nilai constant 6,914 artinya jika Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja yang diteliti konstan, maka Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan sebesar 6,914.
- Nilai coefficient regresi Pendidikan -0,004 artinya jika nilai Pendidikan (X1) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan menurun -0,004 satuan.
- Nilai coefficient profesionalisme 0,722 artinya jika nilai Profesionalisme (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,722 satuan.
- Nilai coefficient Disiplin kerja 0,433 artinya jika nilai Disiplin kerja (X3) meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,433satuan.

## Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.652	.637	2.627

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pendidikan, Profesionalisme

Sumber: Hasil olahan sendiri (2021)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,808 yang artinya mempunyai hubungan yang kuat. Diketahui nilai *R-square* 0,652 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin kerja berkontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 65,2% sedangkan sisanya 34,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## Pembahasan

## Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa Pendidikan (X1, Profesionalisme (X2), dan Disiplin kerja (X3) dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil dari  $f_{hitung}$  sebesar 41,285 yang nilainya  $\geq f_{tabel}$  yaitu sebesar 2,74. Hasil ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Idris (2018) dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Pendidikan, Pelatihan, Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bolung, Tewal dan Uhing (2018) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa Pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan dengan hasil yang diperoleh melalui SPSS dengan nilai  $T_{hitung} -0,017 < 1,996$  dan  $sig\ 0,986 > 0,5$ . Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kowaas, Sepang dan Taroreh (2016) pada karyawan yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Pendidikan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara juga Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mandik, Adolfina dan Sendow (2019)

dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebagai masukan untuk perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perekrutan karyawan sesuai dengan standar pendidikan formal yang dibutuhkan perusahaan dan menyelenggarakan pendidikan non-formal kepada karyawan seperti mengikuti kursus-kursus untuk menunjang karyawan dalam bekerja guna meningkatkan keahlian dari karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa Profesionalisme (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan dengan hasil yang diperoleh melalui SPSS dengan nilai  $t_{hitung} 9,662 \geq t_{tabel} 1,996$  dan  $sig 0,000 \leq 0,5$ . Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ibnu dan Arfan (2010) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, Profesionalisme dan Penerapan Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Auditor, dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendri dan Sinalungga (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber daya manusia dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebagai saran untuk perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dengan memberikan pelatihan agar karyawan lebih professional.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan dengan hasil yang diperoleh melalui SPSS dengan nilai  $t_{hitung} 8,579 \geq t_{tabel} 1,996$  dan  $sig 0,000 \leq 0,5$ . Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena disiplin kerja juga merupakan salah satu unsur yang penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Semakin baik disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Hasil ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) pada karyawan di Bank Pengkreditan Rakyat Rokan Hulu, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Rokan Hulu. Penelitian lainnya yang sama dengan ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Turang, Kindangen dan Tumiwa (2015) dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai masukan untuk perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan untuk tetap meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja, misalnya dengan memperhatikan tingkat kewaspadaan dalam bekerja dan untuk para karyawan, hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja, karena disiplin kerja sangat penting untuk menunjang kinerja dari karyawan tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
2. Secara parsial Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Secara parsial menyatakan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan
4. Secara parsial ditemukan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Kepada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara perekrutan karyawan sesuai dengan standar pendidikan formal. Begitu juga dengan Profesionalisme wajib meningkatkan kinerja karyawan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan agar karyawan lebih professional dan juga Disiplin Kerja perlu ada perhatian lebih, misalnya dengan memperhatikan tingkat kewaspadaan dalam bekerja.
2. Untuk para karyawan, hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja, karena disiplin kerja sangat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan lainnya yang bergerak pada pelayanan masyarakat, perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, hal itu dapat diperkuat dengan



- mengimplementasikan pendidikan yang memadai, profesionalisme yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang dipimpinnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu pendidikan, profesionalisme dan disiplin kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bolung, RB., Tewal. B., dan Uhing,, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan terhadap Kepuasan kerja Serta dampaknya terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.6, No. 4, Hal. 3238-3247 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21298/21002>. Diakses pada 28 Maret 2021.
- Hendri., dan Sinulingga. NAB. (2020). *The Influence of Human Resource Quality and Work Professionalism on Employee Performance at PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Lubuk Pakam*. *Journal of Management Science (JMAS)*. Volume. 3, No. 4, e-ISSN: 2684-9747 <https://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/88/61>. Diakses pada 28 Maret 2021.
- Ibnu., SG., dan Arfan. M (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KANTOR BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. Vol. 3. No. 2, Hal. 195-205. <http://e-repository.unsyiah.ac.id/TRA/article/view/338/323>. Diakses pada 28 Maret 2021.
- Indah. Hartatik. Puji. (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana. Jogjakarta: Hal. 183
- Kurniawan. Syamsul. (2017). *Pendidikan Karakter Konsepsi dan Implementasi secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi dan Masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Liyas. JN., dan Primadi. R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Vol. 2, No. 1. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/88/99>. Diakses pada 28 maret 2021
- Maister., dan David H. (1998). *True Profesionalisme*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Mandik. GN., Adolfin., dan Sendow. GM. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 2, Hal. 4367-4376. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25088/24789>. Diakses pada 02 Februari 2021.
- Mangkunegara., dan Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rompas. GAC., Tewal. B., Dotulong. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 2, Hal. 1978-1987. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919/20606>. Diakses pada pada 02 Februari 2021
- Rori. W.J., Mekel. A., Ogi. (2014). Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai di Kantor Inspektorat kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 2, Hal. 1284-1295. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4714/4237ss>. Diakses pada 02 Februari 2021
- Rumimpunu. R.J., Lengkong. V.P.K., dan Sepang. J.L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut.

Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Sugiyono. (2012) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alf.abeta

Turang. R.C., Kindangen. P., dan Tumiwa. J. (2015) *Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In PT. Dayana Cipta*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 04. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650/9236>. Diakses pada 15 Maret 2021.

Zainal. VR. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press.

