

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

The Influence of Training on Employee Performance at PT PLN (Persero) Transmission of Middle Java

Fikri Fairuzzahron¹, Alini Gilang S.H., M.M.²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹email : fikrifairuzzahron@gmail.com, ²email : alinigilang55@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil uji regresi linier sederhana menyatakan bahwa tanggapan responden mengenai pelatihan berada dalam kategori baik dengan skor 78,87%. Sementara tanggapan responden mengenai kinerja berada dalam kategori baik dengan skor 76,61%. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 33,4% terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to determine the influence of training on employee performance at PT PLN (Persero) Transmission of Middle Java. In this research the method used is quantitative method with a descriptive study. The sample used is employees of PT PLN (Persero) Transmission of Middle Java as many as 70 people used the Probability Sampling technique with sampling using the Simple Random Sampling technique. Based on the results of a simple linear regression test, the respondent's response to training was in a good category with a score of 78.87%. While the responses of respondents regarding performance are in good category with a score of 76.61%. The results of the study also showed that the training variable (X) had a positive and significant effect on performance (Y). The result show that training are affected by 33,4% towards employee performance, meanwhile the rest are affected by another variable that are not researched in this research.

Keywords : Human Resources Management, Training, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dewasa ini, persaingan di dunia kerja semakin ketat dan kompetitif menuntut peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keunggulan bersaing. Hal ini mengharuskan setiap individu untuk terus meningkatkan kualitas dan keterampilannya serta SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional demi terciptanya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Nilai Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah tahun 2016 semester 1 sebesar 74% dan pada semester 2 sebesar 87%. Sedangkan pada tahun 2017 semester 1 mencapai 82% dan semester 2 tercapai sebesar 93%. Sesuai data di atas maka dapat

diketahui bahwa Nilai Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berdiri tahun 2016 tersebut pada tahun 2016 dan 2017 belum mencapai target 100%.

No	Semester	Tahun	Target	Realisasi
1.	1	2016	100 %	74 %
	2	2016	100 %	87 %
2	1	2017	100 %	82 %
	2	2017	100 %	93 %

Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berdiri tahun 2016 tersebut masih belum tercapai sepenuhnya, dikarenakan masih sedikit karyawan yang mencapai *High Performance* yaitu sebesar 11% pada tahun 2016 dan 6% pada tahun 2017 serta masih ada karyawan yang berada di tingkat *Under Performance*.

Performace Rating	2016		2017	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
<i>High Performance</i>	26	11%	13	6%
<i>Performance</i>	54	24%	68	30%
<i>Target</i>	67	29%	84	36%
<i>Contributor</i>	78	34%	57	25%
<i>Under Performance</i>	4	2%	7	3%
Total	229	100%	229	100%

Jumlah karyawan pada tahun 2016 yang telah mengikuti pelatihan di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah mencapai angka 142 orang dari 229 total keseluruhan karyawan. Jumlah karyawan yang belum mengikuti pelatihan adalah 87 karyawan. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan meningkat menjadi 170 orang dari total 229 total keseluruhan karyawan. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa dari kelima pelatihan atau diklat yang terdapat di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, diklat yang memiliki jumlah peserta tertinggi adalah diklat profesi, terlihat dari kenaikan jumlah pengikut dari tahun 2016 ke 2017 sedangkan pembekalan masa purna bakti memiliki jumlah peserta terendah.

Jenis Pelatihan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	
	2016	2017
	Sudah	Belum
Diklat Profesi	72	16
Diklat Penunjang	22	30
Diklat Penjenjangan	18	26
Diklat Seleksi Pegawai Baru	27	6
Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti	3	9
Total Keseluruhan	142	87
	Sudah	Belum
Diklat Profesi	82	14
Diklat Penunjang	35	8
Diklat Penjenjangan	18	15
Diklat Seleksi Pegawai Baru	32	9
Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti	3	13
Total Keseluruhan	170	59

Hasil wawancara dengan Bapak Akbar selaku Asisten Manajer PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah diketahui bahwa setelah karyawan diikutkan dalam pelatihan tahun 2016 terdapat peningkatan kinerja tahun 2017. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah”**.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

- a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah?
- c. Bagaimana pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014: 9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

2.2 Pelatihan

Menurut Kaswan (2016: 2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut Mangkunegara (2013: 44), terdapat beberapa dimensi dalam pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan
Harus jelas dan dapat diukur. Menurut Mangkunegara dalam Priansa (2014: 182) pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap organisasi dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawainya. Hal ini dilakukan organisasi agar pegawai dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan yang organisasi wajibkan bagi pegawai akan lebih efisien.
- b. Pelatih (*trainers*)
Harus memiliki kualifikasi yang memadai. Menurut Mangkunegara (2013: 64) pelatih yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut:
 - a). Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan.
 - b). Pelatih harus profesional dalam bidang yang ada hubungannya dengan materi pelatihan.
 - c). Pelatih mampu membangkitkan motivasi dan penggunaan metode partisipatif.
- c. Materi pelatihan
Harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Menurut Noe dalam Kaswan (2016: 110) menjelaskan bahwa karyawan lebih cenderung belajar ketika pelatihan itu terkait dengan pengalaman kerja dan tugas saat ini, yaitu ketika materi pelatihan bermakna bagi mereka. Untuk meningkatkan kebermaknaan isi pelatihan pesan itu seharusnya disajikan dengan menggunakan konsep, istilah, dan contoh-contoh yang sangat dikenal oleh peserta pelatihan.
- d. Metode pelatihan
Harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Suparyadi (2015: 199) berpendapat bahwa metode pelatihan merupakan aspek penting yang memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil pembelajaran. Tidak semua jenis metode pelatihan itu cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua sesuai dengan level posisi jabatan dan pekerjaan karyawan. Sehingga dalam proses pembelajaran harus digunakan metode pelatihan yang tepat.
- e. Peserta pelatihan
Peserta merupakan salah satu unsur penting dalam program pelatihan karena pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai oleh pihak organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kapabilitas pegawai, berupa pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan, baik teknik maupun non teknik, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing (Priansa, 2014: 187).

2.3 Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 182) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2016: 208) menyatakan bahwa suatu kinerja dapat diukur melalui dimensi berikut ini:

- a. Kualitas
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

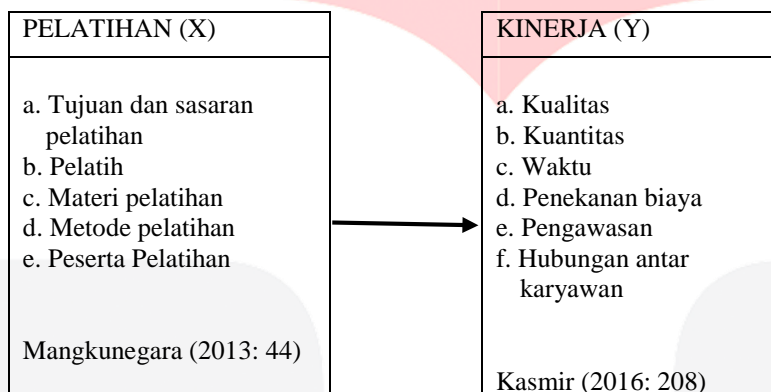
e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

f. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.4 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2015: 80) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berjumlah 229 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Maka untuk mengetahui jumlah sampel penelitian yang akan diambil, berikut perhitungannya:

$$n = \frac{229}{1 + 229(0,1)^2} = 69,6$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69,6 yang dibulatkan menjadi 70 responden karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

4. Pembahasan

4.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berlokasi di Jl. Moch. Toha km 04 Komplek PLN Cigereleng, Bandung, Jawa Barat. Responden di dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah dengan menggunakan kuesioner. Jumlah kuesioner yang di sebar adalah 70 kuesioner, jumlah kuesioner yang kembali adalah 70. Dari keseluruhan

jumlah kuesioner yang kembali dan kemudian dilakukan pemeriksaan. Jumlah kuesioner yang sah adalah 70 dan kemudian dijadikan sebagai data primer.

4.2 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 70 responden terhadap variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Variabel pelatihan (X) pada garis kontinum termasuk dalam kategori baik dengan nilai presentase sebesar 78,87%. Sedangkan posisi variabel kinerja (Y) pada garis kontinum masuk dalam kategori baik dengan nilai presentase sebesar 76,61%.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara langsung. Dalam melakukan perhitungan regresi digunakan *Software IBM SPSS Statistics 22* untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.701	.414		4.111	.000
	Pelatihan	.575	.098	.578	5.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diatas, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 1,701 + 0,575X$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,701 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan (X) bernilai nol, maka variable kinerja (Y) bernilai 1,701.
- Koefisien regresi sebesar 0,575 artinya variabel pelatihan (X) memiliki hubungan searah dengan kinerja (Y) dan setiap penambahan satu-satuan variabel pelatihan (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya variabel kinerja (Y) sebesar 0,575.

Dari persamaan tersebut maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara garis lurus (linier) antara kedua variabel yang diteliti.

4.3 Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik seperti berikut:

- H₀ : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
 H₁ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 70 - 2 = 68$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,667. Hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS sebagai berikut:

Berdasarkan tabel coefficients, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,841 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H₀ ditolak. Karena $t_{hitung} (5.841) > t_{tabel} (1.667)$ sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) yaitu pelatihan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.324	.39742	2.216

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Rumus koefisien determinasi adalah $KD = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai $r^2 = 0,578$. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = (0,578)^2 \times 100\% = 33,4\%$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 33,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sebesar 33,44% dan sisanya 66,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1). Pelatihan di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, dengan dimensi tertinggi materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2). Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, dengan dimensi tertinggi pada kualitas kerja, dimana karyawan mampu dalam penyelesaian pekerjaan.
- 3). Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sebesar 33,4%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu:

a. Bagi Perusahaan

- 1). Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya pelatih dapat lebih memotivasi kepada peserta pelatihan dengan cara seperti memberikan game pada pembelajaran di dalam kelas.
- 2). Dari hasil penelitian, sebaiknya karyawan lebih memanfaatkan sarana prasarana perusahaan terutama untuk mendukung tercapainya kinerja yang maksimal.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1). Pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian pada perusahaan sejenis ataupun tidak sejenis dengan menggunakan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan selain pelatihan.
- 2). Berdasarkan hasil penelitian, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi dan tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu disarankan agar dapat meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, dan variabel lainnya yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan pelatihan dan diharapkan memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap yang dapat menjadi acuan bagi PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah dalam menjalankan perusahaannya dengan lebih baik.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- [3] Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan (Untuk Meningkatkan Kinerja SDM)*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- [5] Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [7] Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian (Bisnis dan Ekonomi)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [8] Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: Andi.