

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan
Jaringan Malang)**

Hari Jogja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ (*alpha*) didapatkan nilai koefisien 0,370 untuk pelatihan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dan nilai koefisien 0,280 untuk kemampuan (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Demikian pula didapatkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,399 terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Kata kunci : Pelatihan, Kemampuan, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Faktor produksi yang mendukung aktivitas operasional perusahaan yaitu mengenai faktor SDM. Jadi manusia memegang peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan, karena tanpa manusia faktor-faktor penunjang lain tidak dapat digunakan. Jadi faktor manusia sebagai tenaga kerja agar dapat tumbuh dan berkembang, maka perusahaan mengadakan pembinaan secara guna mencapai. Pembinaan tenaga kerja yang dapat dirasakan hasilnya secara tepat yaitu dengan mengadakan program pelatihan, yang bertujuan mencetak karyawan-kompeten, karyawan yang terampil, inovatif dan kreatif untuk mewujudkan visi dan perusahaan dengan berbagai bentuk kreativitasnya yang dimiliki.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan akan berpengaruh terhadap kepribadian, pengetahuan dan intelektual. Karyawan harus dalam bidang-bidang yang sesuai dengan pekerjaan yang sebenarnya itu karyawan baru atau lama. Sedangkan karyawan dilatih

dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para karawan dapat meningkatkan prestasi dari karawan itu sendiri.

Apabila karawan tidak mampu menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, maka hal itu juga berarti bahwa pertumbuhan perusahaan akan terhambat. Tidak mungkin ketiadaan prestasi dari karawan malah akan berdampak negatif bagi perusahaan atau perusahaan kemunduran yang dialami. Perusahaan yang pertumbuhannya terhambat akan menurunkan daya saingnya. Patut untuk selalu diwaspadai agar itu semua dapat dihindarkan, maka prestasi kerja karawan harus benar-benar terjaga. Pelatihan bagi karawan adalah hal yang tak dihindarkan sebagai salah satu strategi untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja karawan. Suatu program pelatihan yang baik harus mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan karawan secara kualitas dan kuantitas.

Metode harus dievaluasi untuk menjaga agar tujuan yang dituju tetap relevan dengan situasi dan kondisi terkini yang dihadapi oleh perusahaan. Kemampuan mencerminkan adanya kesesuaian antara potensi dengan kemampuan kerja sehingga kompetensi adalah cerminan keterampilan dan pengetahuan seseorang khususnya yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha (Davis.2002). Sehingga dengan kata lain kompetensi berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karawan.

Pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja di perusahaan akan mempengaruhi tingkat pencapaian atas prestasi kerja seorang karawan". Prestasi kerja karawan tidak dengan mudah, tetapi prestasi kerja muncul dalam diri manusia itu sendiri dan yang pribadi didukung oleh program- .

Penelitian ini bertempat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Location Pelayanan dan Jaringan Malang yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat terkait dengan fasilitas umum. Dalam praktiknya, PLN (Persero) Malang menerapkan kebijakan untuk melakukan pelatihan kepada semua karawan bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan perusahaan guna mendorong kerja karawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karawan maupun perusahaan. Hal demikian akan dapat tercapai apabila Rehabilitasi. PLN

(Persero) Malang mampu mendorong prestasi kerja karawannya, hingga tercapainya prestasi kerja karawan yang ideal.

Selama ini Rehabilitation. PLN (Persero) Malang melakukan Pelatihan Manajemen Mutu kepada semua karawan-karawannya. Baru maupun lama diikutsertakan di dalam pelatihan dan pelaksanaan waktu pelatihan disesuaikan dengan jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut memungkinkan Rehabilitation. PLN (Persero) Malang untuk meningkatkan mutu pelayanan maupun prestasi kerja dan kemampuan daya saing perusahaan sehingga terpenuhinya kepuasan pelanggan, mitra kerja, masyarakat, maupun pemerintah. Selain itu pelatihan kepada pegawai dilakukan untuk memenuhi hak para pegawai untuk mendapat pembinaan keahlian john kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel ditentukan sebanyak 41 orang karawan Rehabilitation. PLN (Persero) APJ Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah: Analisis Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian sehingga dapat digunakan sebagai dasar acuan pembelajaran yang dilakukan. 2. Analisis Rgresi Linear Berganda

Teknik digunakan untuk mencapai pengaruh variabel bebas terhadap terikat Product yang digunakan adalah sebagai berikut (Gujarati, 2001:91):

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Rgresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan program *SPSS 13.0 For Windows* dengan menguji rgresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 (dua) atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signfikan 5% ($\alpha=0,05$).

Uji Parsial

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

- t test* antara pelatihan kerja (X_1) dengan pretasi kerja (Y) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pretasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 2,233 dengan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,032 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- t test* antara kemampuan kerja (X_2) dengan pretasi kerja (Y) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap pretasi kerja, hal ini dapat diketahui dengan membandingkan nilai t hitung sebesar 2,134 nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,021 < 0,05$

Pembahasan

Variable kepatuhan atau kedisiplinan, inisiatif, dan variabel-variabel lainnya yang menyebabkan responden mengikuti pelatihan dalam meningkatkan pretasi kerja mereka. Kedepan bagi peneliti berikutnya bisa menambahkan variabel lain tersebut.

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10,954					
(X_1)	0,370	0,165	0,343	2,233	0,032	Signfikan
(X_2)	0,280	0,116	0,370	2,410	0,021	Signfikan
R						
R Square F _{hitung} Sig. F α						
= 0,632 = 0,399 = 12,616 = 0,000 = 0,05						

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel sebelumnya dapat diketahui:

- Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,954 + 0,370 X_1 + 0,280 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,954 menunjukkan nilai dari variabel prestasi kerja dengan kata lain, prestasi yang dicapai sangat kecil sekali bahkan negatif jika perusahaan tidak menggunakan variabel pelatihan kerja dan kemampuan kerja.
- 2) Koefisien regresi pelatihan kerja (b_1) sebesar 0,370 menunjukkan pengaruh dari nilai pelatihan kerja terhadap prestasi dan pengaruhnya searah, artinya jika pelatihan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan dengan anggapan variabel lain tetap.

^b ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression Residual	42.687	2 38 40	21.344 1.692	12.616	.000a
Total	64.288 106.976				

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Pelatihan kerja b. Dependent Variable: Prestasi kerja

- 3) Koefisien regresi kemampuan sebesar 0,280 menunjukkan pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan pengaruhnya searah, artinya jika kemampuan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan prestasi dengan anggapan variabel lain tetap.

b. Nilai R adalah sebesar 0,632, hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas pelatihan kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari pedoman seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Sumber : Sugiono, 2005 kerja (b2) besarnya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199 0,20 – 0,399 0,40 – 0,599 0,60 – 0,790 0,80 – 1,000	SR R S K SK

Berarti secara empiris prestasi kerja karyawan PLN APJ Malang sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerjanya (nilai beta sebesar 0,370) sedangkan nilai variabel pelatihan sebesar 0,343. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar prestasi kerja mereka semakin meningkat di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya searah, artinya jika pelatihan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan prestasi dengan anggapan variabel lain tetap, dengan koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,370.
2. Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja dan pengaruhnya searah, artinya jika kemampuan kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja dengan anggapan variabel lain tetap yaitu sebesar 0,280.
3. Pengujian hipotesis secara simultan menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu $12,616 > 3,125$ dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Maka Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terbukti mempengaruhi Prestasi Kerja Karawan.
4. Pengujian hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Karawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel yaitu $2,233 > 2,024$ dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Maka Pelatihan Kerja terbukti mempengaruhi Prestasi Kerja Karawan.
5. Pengujian hipotesis secara parsial menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Kemampuan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel yaitu $2,410 > 2,024$ dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Maka Kemampuan Kerja terbukti mempengaruhi Prestasi Kerja Karawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Pustaka. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonomitrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Wungu dan Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.