

## **Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Binjai**

### ***Training To Employee Performance PT. PLN ( Persero) Binjai City***

**Eka Wulandari Surbakti<sup>1)</sup>, Zubaidah Hanum<sup>2)</sup>\*, Asri Sanusi<sup>3)</sup>**

1) Program Studi Akuntansi , Politeknik LP3I Medan, Indonesia

2) Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Indonesia

---

#### **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kota Binjai. Penelitian ini didasarkan adanya hasil dari wawancara dengan bagian SDM perusahaan yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal karena masih terdapat karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan pelaksanaan pelatihan yang belum optimal. Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Penelitian dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) dengan melibatkan 30 orang karyawan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 47,766 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 4,20. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka tingkatkan pelatihan-pelatihan kepada karyawan. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,617 atau 61,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 61,7% variabel pelatihan mempengaruhi kinerja.

**Kata kunci:** Pelatihan, Kinerja, Kompetensi

#### **Abstract**

*The purpose of this research is to review and analyze the influence of training to employees of PT. performance at PT. PLN ( persero ) Binjai City. This study is the result of an interview with human resources companies are employee performance yet optimal because there are still employees optimal in carrying out tasks being indicated by the optimal of conducting training on . Training was the heart of a sustained effort to meningkatkan competency and employee performance. Training learner give the their knowledge and skills they are now needed to work. research is done in the office PT.PLN ( persero ) by involving 30. employees. From the data processing, it is got the value of significance is as much as 0,0 are smaller than 0,05 and based on an  $f$  47,766 calculating is as much as Larger than 4,20 table of  $f$ . Of both the analisi, so  $h_0$  rejected, that is simultaneously variables affecting variable bound free. To increase of employee performance , so increase trainings to an employee . The adjusted  $r$  square on the table of 0,617 or 61,7 % .This explains that 61,7 % variable training leveraging performance*

**Keywords:** Training, Performance, Compenetcy



## Pendahuluan

Perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stake holder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat. Hal inilah yang menjadi tujuan utama dari pendirian perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang apapun termasuk perusahaan manufaktur, perusahaan dagang, maupun perusahaan jasa tetap memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan kesejahteraan para *stakeholder*. (Triastuti, Sulaiman, 2018)

Agar perusahaan mampu memberikan kesejahteraan bagi para *stake holder* maka perusahaan harus mampu meningkatkan laba dari waktu ke waktu karena semakin besar laba yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang diberikan. Untuk menghasilkan laba yang diinginkan harus didukung oleh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset maupun sumber daya manusia. Yang paling utama dan yang paling penting dalam hal ini adalah dukungan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Nurkaydah, 2016)

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan harus memiliki departemen atau bagian yang memiliki fungsi, tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Dalam praktiknya, departemen yang dimiliki perusahaan biasanya terdiri dari departemen sumber daya manusia, departemen pemasaran, departemen keuangan, serta departemen operasional. Masing-masing departemen memiliki seorang manajer yang dibantu oleh *supervisor* yang jumlahnya sesuai dengan struktur organisasi. Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan. (Sanusi, Sulaiman, Andrysyah, et al., 2019)

Pengelolaan SDM harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku yang akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan peningkatan-peningkatan kepada karyawan untuk memajukan perusahaan (Sanusi, Sulaiman, Selviana, et al., 2019). Rasa memiliki perusahaan juga meningkat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan SDM dilakukan dengan manajemen yang profesional agar harapan perusahaan dapat terwujud dengan mudah.

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun terkadang terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Akhmal et al., 2018) Colquitt mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu, pertama kinerja tugas (*task performance*), kedua perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance* (Triasmoko & Mukzam, 2014)

Di sisi lain, para pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan dan

meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia (Triastuti, Sulaiman, 2018) Para anggota organisasi yang memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam berbagai situasi, perusahaan telah mendokumentasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan (Nurkaydah, 2016) Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Menunjukkan kepada karyawan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya. Disisi lain, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pelatihan dan pengembangan mempersiapkan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan perusahaan.

Peningkatan kinerja, tujuan akhir pelatihan dan pengembangan adalah tujuan stratejik bagi perusahaan. Berkenaan dengan tujuan tersebut, banyak perusahaan telah menjadi atau berusaha menjadi organisasi pembelajar yang menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan kinerja berkelanjutan dan mau mengambil tindakan yang tepat.

PT. PLN (Persero) Kota Binjai mengalami penurunan yang secara terus menerus. Hal ini tergambar pada ketidaktercapaian target yang telah ditetapkan Dalam hal ini, PT. PLN (Persero) Kota Binjai kurang memaksimalkan kesempatan program pelatihan dan pengembangan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Karena, berdasarkan observasi yang telah dilakukan pelatihan dan pengembangan dirasakan perlu untuk meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan pada Mei hingga Juni 2021 dan dilaksanakan pada kantor pusat PT. PLN (Persero) Kota Binjai Jalan Jend. Sudirman No 114 Binjai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Variabel penelitian ini adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu pelatihan. Penelitian ini melibatkan 30 orang karyawan. Metode yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan wawancara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas Data Variabel**

Dengan ketentuan bahwa jumlah responden sebesar 30 orang dan memiliki nilai Derajat Kebebasan ( $Df = 30 - 2 = 28$ ) dan nilai signifikansi 5% maka nilai  $r$  tabel adalah 0,374. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS versi 20* didapat untuk setiap butir pertanyaan pada kuesioner penelitian bersifat Valid.

Untuk pengujian reliabilitas, didapat nilai *croanbach alfa* di atas 0,6 yang berarti bahwa kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat diteruskan kepada tahapan penelitian berikutnya.

### **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modusnya serta sama dengan mediannya. Pengujian dilakukan dengan membangkitkan Uji Kolmogorov Smirnov melalui *Software SPSS versi 20*

Tabel 1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,49852041
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,121
	Positive	0,089
	Negative	-0,121
Kolmogorov-Smirnov Z		0,665
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,768
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

### Uji Korelasi

Uji Korelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS versi 20* didapatkan uji korelasi antar variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Korelasi

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	0,794**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	0,794**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi  $0 < 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (0,794) > r_{tabel} (0,374)$  . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja.

### Uji Regresi Linear

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Dari hasil pengolahan data, didapatkan pengujian regresi linear berikut ini.

Tabel 3. Uji Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,868	4,097		-0,944	0,353
Pelatihan	0,881	0,127	0,794	6,911	0,000

Dari tabel di atas, didapatkan nilai  $a = 3,868$ ,  $b = 0,881$  Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,838 + 0,881X$$

Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Pelatihan ditingkatkan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebanyak 4,719 satuan

### Uji Hipotesis

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$

terhadap nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, namun apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.** Uji Hipotesis ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308,831	1	308,831	47,766	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	181,036	28	6,466		
	Total	489,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 47,766 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 4,20. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka tingkatkan pelatihan-pelatihan kepada karyawan

## SIMPULAN

Dari penelitian ini maka ditarik kesimpulan bahwa dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 47,766 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 4,20. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka tingkatkan pelatihan-pelatihan kepada karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07, 20–24.
- Nurkaydah, F. S. S. (2016). Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan. *Jurnal BIS-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 25–32.
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Andrysyah, A., Husna, A., & Rianda, S. (2019). *The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288639>
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Selviana, N. W., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., & Bisnis, A. (2019). *Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt. 1(2)*, 388–392.
- Triasmoko, D., & Mukzam, M. D. (2014). Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Triastuti, Sulaiman, P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(01), 50–57.