

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Yohanis¹, Rilfan Kasi², Rantetadung², Muhammad Basri³, Meriani Nippi⁴

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

E-mail: yohanis@stimlasharanjaya.ac.id, rilfan@stimlasharanjaya.ac.id,

basri@stimlasharanjaya.ac.id, nippimeriani@gmail.com

Article History:

Received: 01 Agustus 2024

Revised: 22 Agustus 2024

Accepted: 25 Agustus 2024

Keywords: Job Training,
Employee Performance.

Abstract: *This research aims to determine the effect of job training on the performance of PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR UTARA employees. The method used was a survey by distributing questionnaires to 50 respondents. The collected data will be analyzed using linear regression analysis to determine how much influence job training has on employee performance variables. The research results show that job training has a positive and significant effect on employee performance. It is hoped that this research will contribute to improving employee performance by improving job training. Apart from that, the results of this research can also provide guidance for companies in managing employees better, so that companies can increase overall productivity and efficiency.*

PENDAHULUAN

Perusahaan pada hakikatnya adalah tempat interaksi dari berbagai unsur dalam mendukung kegiatan produksi. Kelompok-kelompok atau individu saling berinteraksi dalam melakukan pekerjaan masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses ini perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Dalam ilmu manajemen, sumber daya manusia merupakan unsur penting karena dalam menjalankan fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan manajemen secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sumber daya manusia perlu untuk optimalkan dalam rangka memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan.

PT PLN (persero) UP3 Makassar Utara dalam melaksanakan/menjalankan bisnis terus dituntut untuk semakin meningkatkan kinerja yang handal. Dimana PT PLN (persero) UP3 Makassar Utara terdiri dari 4 Unit pelayanan pelanggan, yakni: ULP Karebosi, Daya, Maros, Pangkep, dengan total karyawan sebanyak 137 orang terdiri dari 105 pegawai laki-laki dan 32 perempuan. PT. PLN UP3 Makassar Utara diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal kepada masyarakat melalui kinerja pegawainya. Menyadari besarnya tanggung jawab tersebut dan seiring dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi saat ini, maka pengelolaan sumber daya manusia dinilai sangat diperlukan untuk mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal.

Dalam menjalankan aktifitas keseharian perusahaan pada PT PLN (persero) UP3 Makassar Utara ditemukan kendala bahwa kinerja PT PLN belum sesuai dengan harapan PLN. Hal ini dilihat dari data pencapaian kinerja tahun 2023 yang tidak mencapai target yang di

tetapkan. Tidak tercapainya kinerja karyawan PT PLN disebabkan karena penempatan karyawan tidak sesuai dengan kepribadian atau kemampuan, keahlian dan pengalaman. Berdasarkan data yang dimiliki ada sejumlah pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya sehingga dapat menimbulkan penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena posisi yang dimaksud tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan belum mengikuti pelatihan.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan (Safitri, 2019). Selain itu kurangnya pengetahuan, keahlian, kemampuan karyawan dalam bekerja, hal ini disebabkan karena perusahaan kurang memberikan pelatihan-pelatihan terkait dengan materi atau bidang yang diduduki karyawan sekarang ini, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan (Yeni Setiani, 2023).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Yohanis, Amiruddin, & Hanafi, 2023). (A. A. A. P. Mangkunegara, 2000) berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan bergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukannya, seberapa cepat mereka melakukannya, dan seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (A. A. A. P. Mangkunegara, 2000).

Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam (Tanuwibowo, 2015) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Kualitas kerja*, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. *Kuantitas kerja*, Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. *Pelaksanaan kerja*, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. *Tanggung jawab*, Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan atau tidak ada kesalahan.

Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan (Mutholib, 2019). Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, pelatihan telah ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan

yang spesifik pada saat ini (I Ketut Wira Parta, Deden Ismail, 2023). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Marjaya & Pasaribu, 2019). Menurut (Kaswan, 2015) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan karyawan dan kinerja karyawan.

Indikator Pelatihan Kerja

Ada beberapa indikator dalam pelatihan kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (A. A. Mangkunegara, 2013)

1. *Tujuan pelatihan*, tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat di ukur, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.
2. *Materi*, berupa pengelolaan manajemen, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
3. *Kualifikasi peserta*, memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
4. *Kualifikasi pelatih (Instruktur)*, mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
- 5.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 22 terhadap 50 orang karyawan PT PLN UP3 Makassar Utara. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Ghozali, 2018). Taraf signifikan 0,05 apabila nilai signifikannya $\geq 0,05$ maka instrumen pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka instrumen pertanyaan tersebut tidak valid. Uji reliabilitas dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Uji hipotesis dilakukan dengan langkah uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Profil Responden

No	Keterangan	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	28	56 %
		Perempuan	22	44 %
2	Usia	20 – 30 tahun	28	56 %
		31 – 40 tahun	15	30 %

		41 – 50 tahun	7	14 %
3	Pendidikan	SMA	13	26 %
		S1	32	64 %
		S2	5	10 %

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS

Berdasarkan tabel 1. mayoritas responden yaitu laki-laki dengan persentase 56% dan jumlah responden perempuan 44%. Selanjutnya usia mayoritas pada 20-30 tahun sebanyak 56%. 31– 40 tahun sebanyak 30%, 41-50 tahun sebanyak 14%. Berdasarkan pendidikan akhir, lulusan SMA persentase sebanyak 26%, terbanyak S1 presentase 64% dan S2 sebanyak 10%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

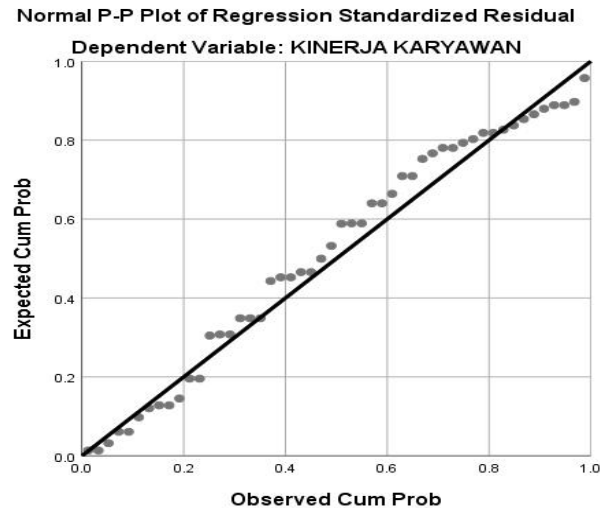
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Status	Cronbach Alfa	Status
Pelatihan Kerja	X.1	0,568	0,281	Valid	0,829	Reliabel
	X.2	0,499	0,281	Valid		
	X.3	0,367	0,281	Valid		
	X.4	0,617	0,281	Valid		
	X.5	0,638	0,281	Valid		
	X.6	0,673	0,281	Valid		
	X.7	0,677	0,281	Valid		
	X.8	0,588	0,281	Valid		
	X.9	0,425	0,281	Valid		
	X.10	0,673	0,281	Valid		
	X.11	0,705	0,281	Valid		
	X.12	0,693	0,281	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,609	0,281	Valid	0,855	Reliabel
	Y.2	0,729	0,281	Valid		
	Y.3	0,545	0,281	Valid		
	Y.4	0,624	0,281	Valid		
	Y.5	0,729	0,281	Valid		
	Y.6	0,596	0,281	Valid		
	Y.7	0,654	0,281	Valid		
	Y.8	0,461	0,281	Valid		
	Y.9	0,573	0,281	Valid		
	Y.10	0,505	0,281	Valid		
	Y.11	0,665	0,281	Valid		
	Y.12	0,779	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 2. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel pelatihan kerja memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel 0,281 maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan. Sedangkan nilai cronbach alpha dihasilkan lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS,2023

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah dengan garis diagonal, hal ini menandakan bahwa model asumsi normalitas dan model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.458	2.409		1.851	.071		
	PELATIHAN KERJA	.183	.049	.217	3.752	.000	.791	1.264

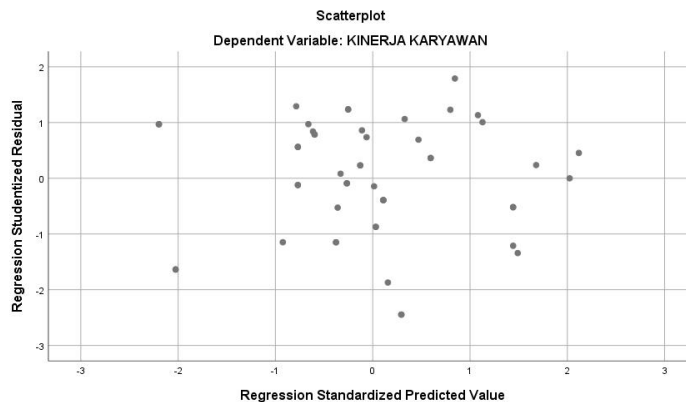
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS,2023

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel pelatihan kerja terbebas dari multikolinearitas dimana nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,791 < 10$. atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,264 < 10$. Kesimpulan tidak ada gejala multikoliaritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik sampel menyebar secara acak, namun adanya pengumpulan data yang terkesan membuat suatu pola tertentu sehingga pada model ini menjelaskan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.875	.870	1.493
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Besarnya R square adalah 0,875. Hal ini berarti bahwa 87,5% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kvariabel pelatihan kerja sisanya (100%-87,5%) =0,125% dijelaskan sebab-sebab yang lain di luar model penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.458	2.409		1.851
	Pelatihan Kerja	.183	.049	.217	3.752
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja nilai t hitung $3.752 > t$ tabel 1,677 dengan probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil

ini karyawan diharapkan mampu melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dengan adanya pelatihan maka kompetensi dan keahlian yang dimiliki karyawan akan meningkat dan hal ini akan menyebabkan karyawan semakin menguasai bidang pekerjaannya. Temuan ini sesuai dengan hasil (Safitri, 2019) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga diperkuat oleh (Yeni Setiani, 2023) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara dan survey kepada 50 orang karyawan PT. PLN UP3 Makassar Utara, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan kepada manajemen adalah pelatihan yang selama ini telah diberikan tetap dipertahankan dan selalu diperbaharui. Pelatihan kerja kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan kerja dapat mendorong keahlian dalam bekerja sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Bisa menghindari kerusakan barang selain itu kerja karyawan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi Semb). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Ketut Wira Parta, Deden Ismail, N. S. W. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *IPARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Kaswan. (2015). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. In *Alfabeta*. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. (2013). Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=WpohOAAACAAJ>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanuwiwobo, M. H. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60–69.
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. Retrieved from <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>
- Yohanis, Y., Amiruddin, A., & Hanafi, M. A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA MELALUI KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Industri Kapal Persero). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 890–897.