

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat

The Effect of Training on the Performance of Employee of the State Electricity West Java Distribution Management Unit

Alya Pisonia Wulandari¹, Alini Gilang S.H., M.M.²

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

¹email: alyapisoniaw.ap@gmail.com ²email: alinigilang55@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan menjadi semakin baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* yaitu teknik *sample random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat. Dibuktikan dengan hasil uji hipotesis (uji t) dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($8,770 > 2,010$) dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian ini.

Kata Kunci: pelatihan, kinerja, sumber daya manusia

Abstract

Human resources are one of the main drivers in efforts to achieve company goals. One way to support the achievement of company goals is by providing training to employees who are expected to be able to improve performance and influence the quality of employee performance to be better. This study aims to determine the effect of training on the performance of PT PLN (Persero) Implementing Unit for West Java Distribution. The method used is descriptive-causal type of research. Sampling is done by probability sampling method that is sample random sampling technique with the number of respondents as many as 51 people. The data analysis technique is descriptive analysis of funds for simple linear regression analysis. The results of the study show that the training has a significant effect on the performance of employees of PT PLN (Persero) West Java Distribution Management Unit. It is proven by the results of hypothesis testing (t test) where $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($8.770 > 2.010$) with a significant level of 5%. Can be interpreted that training has a significant effect on the performance of employees of PT PLN (Persero) West Java Distribution Management Unit of 61.1% while the remaining 38.9% is the influence of other factors not examined outside of this study.

Keywords: Training, Performance, Human Resources

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan diperlukan kinerja yang efektif untuk dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan. Adapun cara yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dan dengan dilakukannya pelatihan yang diharapkan akan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Sutermeister dalam Priansa (2014: 270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan,

pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik.

Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2016 yaitu sebanyak 62 orang dari target 117 orang, pada tahun 2017 yaitu sebanyak 58 orang dari target 115 orang dan pada tahun 2018 yang mengikuti pelatihannya yaitu sebanyak 48 orang dari target 106 orang. Dapat dilihat karyawan yang mengikuti pelatihan dari tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami penurunan dan tidak mencapai target.

Tahun	Target	Jumlah karyawan	
		Mengikuti pelatihan	Tidak mengikuti pelatihan
2016	117	62	55
2017	115	58	57
2018	106	48	58

Menurut Whittaker dalam Sedarmayanti (2016: 219) pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Berikut ini terdapat laporan nilai kinerja organisasi PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat pada tahun 2016-2018 adalah sebagai berikut:

INDIKATOR KINERJA KUNCI	SATUAN	BOBOT	TAHUN 2016	Des-16					
				Target	Realisasi	Pencapaian	Nilai	Keterangan	
PERSPEKTIF PELANGGAN		18					18,00		
Waktu Remote Control (WRC) Pada Kesempatan Pertama	↓	menit	4	2,50	2,5	1,34	146%	4,00	● Baik
Kecepatan Isolasi Segment Gangguan via SCADA	↓	menit	4	3,00	3,0	0,18	194%	4,00	● Baik
Kecepatan penyediaan outgoing 20 kV GI	↓	hari	5	20,00	20,0	6,93	165%	5,00	● Baik
Availability Remote Station	↑	%	3	95,00	95,00	95,02	100%	3,00	● Baik
Kesiapan sistem informasi gangguan SCADA	↑	%	2	100,00	100,0	100,00	100%	2,00	● Baik
PERSPEKTIF EFEKTIVITAS PRODUK DAN PROSES		40						39,84	
Performance Proteksi Cascade 20 kV	↑	%	8	98,00	98,00	99,63	102%	8,00	● Baik
Performance Fault Indicator	↑	%	6	99,00	99,00	99,69	101%	6,00	● Baik
Performance Remote Control	↑	%	6	93,00	93,00	94,01	101%	6,00	● Baik
Gangguan Simpatetik Tripping	↓	%	3	0,10	0,10	0,00	200%	3,00	● Baik
Kualitas tegangan 20 kV gardu induk	↑	%	3	97,00	97,00	94,44	97%	2,84	● Baik
Akurasi Meter Transaksi GI	↑	%	5	99,60	99,60	100,00	100%	5,00	● Baik
Rasio Remote Control / Penyulang	↑	%	6	35,00	35,00	35,12	100%	6,00	● Baik
Update SOP dan Kontingensi Sistem	↑	%	3	100,00	100,00	100,00	100%	3,00	● Baik
PERSPEKTIF SDM		13						12,99	
Human Capital Readiness	↑	Level	6	4,27	4,27	4,27	100%	6,00	● Baik
Organization Capital Readiness	↑	Level	7	4,27	4,27	4,27	100%	7,00	● Baik
PERSPEKTIF KEUANGAN DAN PASAR		17						15,00	
Efektifitas Biaya Pemeliharaan	↓	%	4	3,80	3,80	4,75	75%	2,00	● Masalah
Biaya Administrasi Per SDM	↓	Rp/ Pegawai	2	25.000.000	25.000.000	23.238.748	107%	2,00	● Baik
Rasio Pemakaian Material	↑	Kali	5	4,00	4,00	132,17	3304%	5,00	● Baik
Pencapaian Investasi									
a. Program (Realisasi Program kontrak/Rencana --> Tanpa Luncuran)	↑	%	2	100,00	100,00	100,00	100%	2,00	● Baik
b. Fisik (Realisasi Bayar/Pagu Disburse)	↑	%	2	90,00	90,00	92,64	103%	2,00	● Baik
Ratio Penghapusan ATTB	↑	%	2	85,00	85,00	100,00	118%	2,00	● Baik
PERSPEKTIF KEPIMPINAN		12						12,00	
Laporan Mitigasi Resiko	↓	Tgl	2	6	6,00	3,00	150%	2,00	● Baik
Implementasi K2K3	↑	%	4	100	100,00	100,00	100%	4,00	● Baik
Temuan Auditor Internal	↑	%	6	100	100,00	100,00	100%	6,00	● Baik
Kepatuhan	↑	Indeks	max-10	0	0,00				
TOTAL BOBOT			100					97,83	

Penilaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) berdasarkan lima indikator yaitu indikator pelanggan, efektivitas produk dan proses, SDM, keuangan dan pasar dan indikator kepemimpinan. Pada tahun 2016 masih belum tercapai sepenuhnya, pada tahun 2016 angka yang dicapai adalah sebesar 97,83 dan belum mencapai target.

INDIKATOR KINERJA KUNCI	SATUAN	BOBOT	TAHUN 2017	Target	Realisasi	Des-17			
						Pencapaian	Nilai	Keterangan	
PERSPEKTIF PELANGGAN		16						16,00	
Recovery Time Beban Penyulang	↓	menit	5	48,00	48,0	36,95	123%	5,00	● Baik
Respon Time Deteksi Gangguan	↓	menit	3	29,00	29,0	22,55	122%	3,00	● Baik
Kecepatan penyediaan outgoing 20 kV GI	↓	hari	5	13,00	13,0	13,00	100%	5,00	● Baik
Performance Sistem Informasi Gangguan	↑	%	3	90,00	90,00	92,10	102%	3,00	● Baik
PERSPEKTIF EFEKTIFITAS PRODUK DAN PROSES		46						46,00	
Incoming 20 kV Trip	↓	Kali/ Trafo	8	0,0952	0,0952	0,0661	131%	8,00	● Baik
Gangguan Sel 20 kV Gardu Induk	↓	Kali	6	75	75	34,00	155%	6,00	● Baik
Tingkat Kegagalan Manuver	↓	%	6	2	2	1,92	104%	6,00	● Baik
Tingkat Kegagalan Koordinasi Proteksi Penyulang	↓	%	6	10	10	10,00	100%	6,00	● Baik
Tingkat Kegagalan Pengukuran Energi di Gardu Induk	↓	%	5	5,00	5,00	4,96	101%	5,00	● Baik
Tingkat Kegagalan Fungsi Remote Control	↓	%	5	6	6,00	5,32	111%	5,00	● Baik
Down Time Sistem SCADA	↓	Jam	5	600	600	591	102%	5,00	● Baik
Rasio Remote Control / Penyulang	↑	%	5	44	44,00	47,04	107%	5,00	● Baik
PERSPEKTIF S D M		9						9,00	
Human Capital Readiness	↑	Level	3	4,45	4,45	4,45	100%	3,00	● Baik
Organization Capital Readiness	↑	Level	3	4,45	4,45	4,45	100%	3,00	● Baik
Proses Pendukung Produktivitas	↑	MWh/peg	3	410.187	410.187	416.013	101%	3,00	● Baik
PERSPEKTIF KEUANGAN DAN PASAR		15						15,00	
Efektifitas Biaya Pemeliharaan	↓	%	4	5,99	5,99	4,62	123%	4,00	● Baik
Pencapaian Investasi	↑	%	8	95,00	95,00	108,98	114,71%	8,00	● Baik
Perputaran Material Non Bahan Bakar	↑	Kali	3	112,00	112	112,73	101%	3,00	● Baik
PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN		14						13,80	
GML Yantek Operator Gardu Induk	↑	%	4	3,49	3,49	3,49	100%	4,00	● Baik
Implementasi K2K3	↑	%	4	100	100	95,20	95%	3,81	● Baik
Pelaporan Realisasi Kinerja	↓	Tanggal	2	8	8	8	100%	2,00	● Baik
Temuan Auditor Internal	↑	%	4	100	100	100	100%	4,00	● Baik
Kepatuhan	↑	Indeks	max-10	0	0				
TOTAL BOBOT		100						99,80	

Pada tahun 2017 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja dari lima indikator yaitu indikator pelanggan, efektivitas produk dan proses, SDM, keuangan dan pasar dan indikator kepemimpinan. juga masih belum tercapai sepenuhnya, pada tahun 2017 nilai kinerja organisasi mencapai angka 99,80 dan belum mencapai target.

INDIKATOR KINERJA KUNCI	SATUAN	BOBOT	TAHUN 2018	Target	Realisasi	Pencapaian	Nilai	Keterangan	
									PERSPEKTIF PELANGGAN
Fisrt Time Recovery Gangguan Penyulang	↓	menit	6	30,70	30,70	28,58	107%	6,00	● Baik
Lama rata-rata tegangan trafo GI diluar TMP	↓	menit	3	2,58	2,58	1,00	161%	3,00	● Baik
Kecepatan penyediaan outgoing 20 kV GI	↓	hari	5	10,00	10,90	0,00	200%	5,00	● Baik
Performance Sistem Informasi Gangguan	↑	%	3	95,00	94,19	94,64	100%	3,00	● Baik
Saving ENS (Energy Not Sale)	↑	Mwh	4	2.547,17	1910,38	3.024,77	158%	4,00	● Baik
PERSPEKTIF EFEKTIFITAS PRODUK DAN PROSES		47					43,20		
Incoming 20 kV Trip	↓	Kali/ Trafo	8	0,05	0,0300	0,0366	78%	6,24	● Masalah
Gangguan Sel 20 kV Gardu Induk	↓	Kali	6	20	16	6,00	163%	6,00	● Baik
Tingkat Kegagalan Manuver	↓	%	6	1,92	1,92	1,85	104%	6,00	● Baik
Tingkat Kegagalan Koordinasi Proteksi Penyulang	↓	%	6	3	3	1,34	155%	6,00	● Baik
Tingkat Kegagalan Pengukuran Energi di Gardu Induk	↓	%	5	4,53	4,65	2,83	139%	5,00	● Baik
Tingkat Kegagalan Fungsi Remote Control	↓	%	6	5	5,67	6,65	83%	4,97	● Masalah
Down Time Sistem SCADA	↓	Jam	5	550	412,50	419,60	98%	4,91	● Baik
Rasio Remote Control / Penyulang	↑	%	5	74	61,54	50,19	82%	4,08	● Masalah
PERSPEKTIF S D M		9					8,87		
Human Capital Readiness	↑	Level	3	4,45	3,67	3,67	100%	3,00	● Baik
Organization Capital Readiness	↑	Level	3	4,45	3,80	3,80	100%	3,00	● Baik
Proses Pendukung Produktivitas	↑	MWh/peg	3	454,447	337.331,78	322.417,87	96%	2,87	● Baik
PERSPEKTIF KEUANGAN DAN PASAR		12					8,22		
Pencapaian Investasi	↑	%	8	100,00	45,18	66,20	147%	8,00	● Baik
Perputaran Material Non Bahan Bakar	↑	Kali	4	155	100,40	5,64	6%	0,22	● Masalah
PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN		11					10,88		
GML Yantek Operator Gardu Induk	↑	%	3	4,84	4,84	4,75	98%	2,94	● Baik
Implementasi K2	↑	Level	3	3,8	3,8	3,73	98%	2,94	● Baik
Pelaporan Realisasi Mitigasi Resiko	↓	Tanggal	1	8	8	1	188%	1,00	● Baik
Pelaporan Realisasi Kinerja	↓	Tanggal	2	12	12	7	142%	2,00	● Baik
Temuan Auditor Internal	↑	%	2	100	100	100,00	100%	2,00	● Baik
Kepatuhan	↑	Indeks	max-10	0	0				
TOTAL BOBOT		100					92,18		

Penilaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) berdasarkan lima indikator yaitu indikator pelanggan, efektivitas produk dan proses, SDM, keuangan dan pasar dan indikator kepemimpinan. pada tahun 2018 masih belum tercapai sepenuhnya, pada tahun 2018 angka yang dicapai adalah sebesar 92,18 dan belum mencapai target.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pelatihan dan kinerja yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi dengan judul:

“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat.”

2. Masalah dan Tujuan Penelitian

Fokus masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat, bagaimana kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat, dan bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan yang terdapat pada PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat, untuk mengetahui kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat.

3. Tinjauan Pustaka

3.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fahmi (2016: 1) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sedangkan menurut Sitohang dalam Sinambela (2016: 8) MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

3.2. Pelatihan

Menurut Mangkuprawira dalam Hamali (2016: 62) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Sedangkan menurut Chan dalam Priansa (2014: 175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

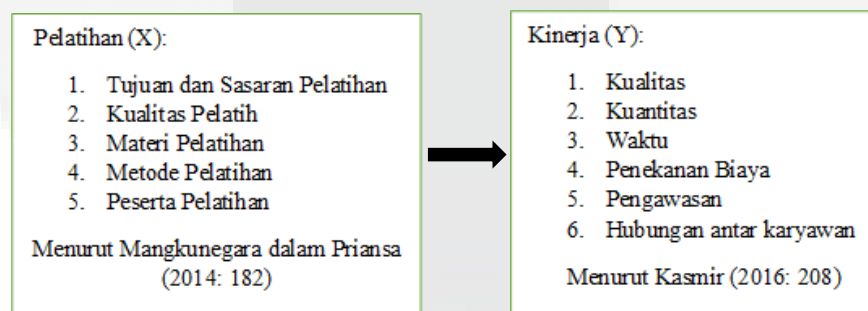
3.3. Kinerja

Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014: 270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Dan definisi kinerja menurut Schermerhorn et. al., dalam sinambela (2016: 481) kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

3.4. Hubungan pelatihan dan kinerja

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja yang efektif. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan pelatihan. Menurut Sinambela (2016: 175) menyatakan bahwa pelatihan digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mengarah pada peningkatan hasil-hasil bisnis. Menurut Kasmir (2016: 126) pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan. Dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu hal yang penting untuk mendukung kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

3.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

3.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, teori dan penelitian terdahulu maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian ini, yaitu: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat.

3.7. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 15) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Widodo (2017: 68) Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel. Dengan menggunakan metode tersebut, diharapkan dapat mendukung peneliti untuk membuktikan hipotesis sementara mengenai adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat.

3.8. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 130) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat yang berjumlah 101 karyawan. Menurut Arikunto dalam Echdar (2017: 264) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel pada penelitian ini adalah 51 karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas, semua pernyataan pada variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,361) sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas, nilai koefisien reliabilitas pada variabel pelatihan (X) yaitu sebesar 0,785 dan nilai pada variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 0,806. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel karena nilai koefisien reliabilitas pada variabel pelatihan dan kinerja lebih besar dari nilai kritis (0,6).

4.2. Teknik Analisa Data

a. Analisis Deskriptif

1) Variabel Pelatihan

TABEL 4.1
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PELATIHAN

No	Dimensi	Skor Total
1	Tujuan dan Sasaran Pelatihan	229
		89,8%
2	Kualitas Pelatih	207
		81,2%
3	Materi Pelatihan	211
		82,5%
4	Metode Pelatihan	198
		77,5%
5	Peserta Pelatihan	214
		83,9%

No	Dimensi	Skor Total
	Rata-Rata Pelatihan Karyawan	212
		83,0%

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil dari rekapitulasi skor total dan persentase secara keseluruhan dari tanggapan responden terhadap variabel pelatihan. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase rata-rata skor total pada variabel pelatihan yaitu 212 atau 83,0% dan skor tersebut termasuk kedalam kategori baik.

2) Variabel Kinerja'

TABEL 4.2

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KINERJA

No	Dimensi	Skor Total
1	Kualitas	220
		86,3%
2	Kuantitas	208
		81,6%
3	Waktu	213
		83,3%
4	Penekanan Biaya	217
		85,1%
5	Pengawasan	207
		81,2%
6	Hubungan antar Karyawan	219
		85,9%
Rata-Rata Kinerja Karyawan		214
		83,9%

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil rekapitulasi skor total dan persentase secara keseluruhan dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase rata-rata skor total pada variabel kinerja yaitu 214 atau 83,9% dan skor tersebut termasuk ke dalam kategori baik.

4.3. Uji Regresi Linear Sederhana

TABEL 4.3
KOEFISIEN REGRESI SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,258	,182		6,895	,000
	Pelatihan (X)	,654	,075	,782	8,770	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 21, 2019

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai Unstandardized Coefficients "B", sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,258 + 0,654X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,258, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 1,258.
- Nilai pelatihan sebesar 0,654, memiliki arti bahwa jika pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan r kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,654.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik pelatihan maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat.

4.4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai t-hitung (8,770) lebih besar dari nilai t-tabel (2,010) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat, sehingga hipotesis penelitian diterima.

4.5. Koefisien Determinasi

TABEL 4.4
KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,611	,603	,250532

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 21, 2019

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 (R square) sebesar 0,611 atau 61,1%. Jika dihitung berdasarkan rumus manual akan tampak seperti berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,7822 \times 100\%$$

$$KD = 0,611 \times 100\%$$

$$KD = 61,1\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat mampu dipengaruhi oleh pelatihan dengan total kontribusi sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

- Penilaian responden terhadap pelatihan yang terdapat pada PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat sudah tergolong baik dengan nilai pencapaian skor sebesar 83,0%.
- Penilaian responden terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat sudah tergolong baik dengan nilai pencapaian skor sebesar 83,9%.
- Secara statistik pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat dengan total kontribusi sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

6. Daftar Pustaka

- [1] Echdar, H.S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [2] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Hamali, Y.A. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [5] Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.