

Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Brantas

Yoda Permana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

Yuda52@ymail.com

Dra. Lily Hendrasti Novadjaja, MM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

***Abstract:** This research basically aimed to determine the effect of training for employee performance. The site chosen for this study is the PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Brantas. This research was conducted to 56 respondents using a quantitative approach. Thus, the data analysis is the statistical analysis in the form of multiple linear regression. The results showed that these three independent variables (coach quality, training method, and training experience) simultaneously significant effect on employee performance by test $F = 16.844$ (Sig. 001). While the effect of partial, coach quality variables significantly influence employee performance with sig. 0,011 ($t = 5,623$). Second variable has sig. 0,047 ($t=2,395$), and third variable has sig. 0,022 ($t=3,248$). The first independent variable was also found that coach quality is the most variable has an impact on employee performance.*

***Keywords:** training, coach quality, training method, training experience, employee performance, PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Brantas*

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membawa banyak perubahan. Perubahan yang terjadi bergerak secara cepat dan dinamis di segala bidang yaitu di bidang teknologi, budaya, ekonomi, sosial, dan lain sebagainya sehingga menciptakan pola persaingan yang semakin ketat. Hal ini berdampak besar dalam usaha untuk meningkatkan kualitas dan mutu sumber daya manusia agar mampu bertahan dalam persaingan tersebut. Persaingan ini tidak lain adalah persaingan di dunia kerja, yang semakin lama semakin tidak menentu. Agar dapat memenangkan persaingan sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas serta kemampuan yang cukup. Untuk mencapai keunggulan bersaing maka dituntut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia sebagai landasan bagi organisasi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan yang kompetitif.

Pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam menyiapkan individu untuk mampu mengemban tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih besar dan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual serta emosional yang nantinya diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Melalui pelatihan dapat diciptakan suatu lingkungan yang kondusif di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pelatihan juga dapat digunakan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi meliputi perubahan dalam munculnya teknologi baru atau metode kerja baru dimana perusahaan harus menyesuaikan ketrampilan pegawainya dengan perubahan tersebut sehingga mampu menghindari terjadinya keusangan pegawai dalam perusahaan.

Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan, Kantor PT.PJB UP Brantas melakukan kajian dan evaluasi struktur organisasi yang mengarah pada *best practise ratio* MW/pegawai dengan proses kajian dan analisa yang dilakukan dengan bekerja sama dengan konsultan. Berdasarkan data PT.PJB pada tahun 2011, PT.PJB menargetkan pencapaian produktivitas kerja karyawan sebesar 2,6 MW/Pegawai sedangkan Kantor PT.PJB UP Brantas hanya mampu mencapai produktivitas kerja sebesar 2,4 MW/Pegawai

Kantor PT.PJB UP Brantas telah menyediakan berbagai sarana dan prasarana di dalam mendukung produktifitas kerja para karyawannya. Sarana penunjang yang ada juga telah dioptimalkan dengan penerapan sistem-sistem perbaikan (*self assesment*) yang bertujuan untuk mencapai produktifitas kerja yang maksimal. Namun berdasarkan pengukuran produktifitas kerja, Kantor PT.PJB UP Brantas tidak mampu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara dari pihak Kantor PT. PJB UP Brantas, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang dimiliki kurang mampu dalam memanfaatkan sarana pengembangan kemampuan yang telah disediakan, sehingga mengakibatkan terhambatnya produktifitas kerja para karyawan.

Berdasarkan fenomena dan kajian tersebut, maka diperoleh tiga tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:1.Untuk mengetahui apakah variabel pelatihan yang terdiri dari kualitas pelatih,metode pelatihan, dan pengalaman pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2.Untuk mengetahui apakah variabel pelatihan yang terdiri dari kualitas pelatih, metode pelatihan, dan pengalaman pelatihan secara parsialmempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.3.Untuk mengetahui variabel pelatihan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sesuai dengan ruang lingkup penelitian, populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian adalah seluruh karyawan kantor PT. PJB UP Brantas yang berjumlah 56 orang. Sedangkan sampel yang digunakan mencakup seluruh populasi didalam kantor PT. PJB UP Brantas yakni berjumlah 56 karyawan sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Menurut Dessler dan Amstrong yang dikutip oleh Batilmurik (2010:75) terdapat 3 indikator utama di dalam pelatihan, yaitu:

1. Kualitas Pelatih

Merupakan kecakapan dan kemampuan yang dimiliki pelatih dalam membawakan pelatihan yang diukur dengan penguasaan terhadap materi

pelatihan, penguasaan terhadap media yang digunakan, dan kemampuan memotivasi peserta pelatihan.

2. Metode/Desain Pelatihan

Merupakan serangkaian model atau bentuk pelatihan yang didesain dengan mempertimbangkan beberapa faktor yakni kesesuaian dengan tugas karyawan, kesesuaian dengan kebutuhan karyawan, harapan karyawan, realistis dengan kenyataan di lapangan.

3. Pengalaman Pelatihan

Merupakan sikap yang ditunjukkan berupa pengalaman dari hasil yang dicapai oleh setiap peserta maupun pelatih sejak kegiatan pelatihan dilaksanakan yang diukur dengan umpan balik terhadap pelatihan dan peningkatan skills dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mencapai penguasaan kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) pada diri karyawan atau anggota organisasi untuk dapat mengikuti serta menguasai perkembangan teknologi dan metode kerja baru. Dengan tercapainya hal tersebut, tentunya akan dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas kerja, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu meliputi Kuesioner, Wawancara, dan Observasi. Penelitian ini didalam menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji asumsi klasik menggunakan uji multikolonieritas, uji asumsi normalitas dan uji heterokedastisitas. Dan pada metode analisa data untuk pembuktian hipotesis-hipotesis di penelitian ini, meliputi regresi linier berganda, Uji F, Uji t, dan Uji Dominan.

HASIL ANALISIS

Berdasarkan uji validitas Dengan menggunakan rumus teknik korelasi Product moment, dengan taraf signifikansi sebesar 5%, berikut ini adalah daftar nilai r pada uji validitas untuk masing-masing *item* pada masing-masing variabel yaitu:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pertanyaan	Pearson Correlation (r)	Sig / P-value	Keterangan
Kualitas Pelatih (X1)	Penguasaan Terhadap Materi yang disajikan X _{1.1}	1	0.555**	0,000	Valid
		2	0.598**	0,000	Valid
		3	0.732**	0,000	Valid
		4	0.844**	0,000	Valid
		5	0.798**	0,000	Valid
	Kemampuan Pelatih dalam Menguasai Media-media X _{1.2}	6	0.842**	0,000	Valid
		7	0.837**	0,000	Valid
		Kemampuan Pelatih dalam Memotivasi Karyawan yang mengikuti Pelatihan X _{1.3}	8	0.833**	0,000
	9		0.854**	0,000	Valid
	10	0.794**	0,000	Valid	
Metode Pelatihan (X2)		11	0.863**	0,000	Valid
		12	0.894**	0,000	Valid
		13	0.823**	0,000	Valid
		14	0.821**	0,000	Valid
		15	0.756**	0,000	Valid
Pengalaman Pelatihan (X3)	Umpan Balik Terhadap Pelatihan X _{3.1}	16	0.371**	0,005	Valid
		17	0.732**	0,000	Valid
		18	0.700**	0,000	Valid
	Umpan Balik Terhadap Pelatihan X _{3.2}	19	0.854**	0,000	Valid
		20	0.873**	0,000	Valid
		21	0.728**	0,000	Valid
		22	0.893**	0,000	Valid
Variabel	Item	Pertanyaan	Pearson Correlation (r)	Sig / P-value	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kedisiplinan Y ₁	23	0.790**	0,000	Valid
		24	0.712**	0,000	Valid
		25	0.693**	0,000	Valid
	Kualitas Kerja Y ₂	26	0.759**	0,000	Valid
		27	0.865**	0,000	Valid
		28	0.737**	0,000	Valid

	Keandalan Y ₃	29	0.744**	0,000	Valid
		30	0.496**	0,000	Valid
		31	0.363**	0,006	Valid
		32	0.628**	0,000	Valid
	Kerja Sama Y ₄	33	0.650**	0,000	Valid
		34	0.809**	0,000	Valid
		35	0.869**	0,000	Valid
		36	0.828**	0,000	Valid
	Inisiatif Y ₅	37	0.812**	0,000	Valid
		38	0.822**	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berikut ini adalah nilai statistik uji *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel. Apabila *Alpha Cronbach* > 0.60, maka dapat dikatakan reliable.

Tabel 2
Hasil Uji *Alpha Cronbach*

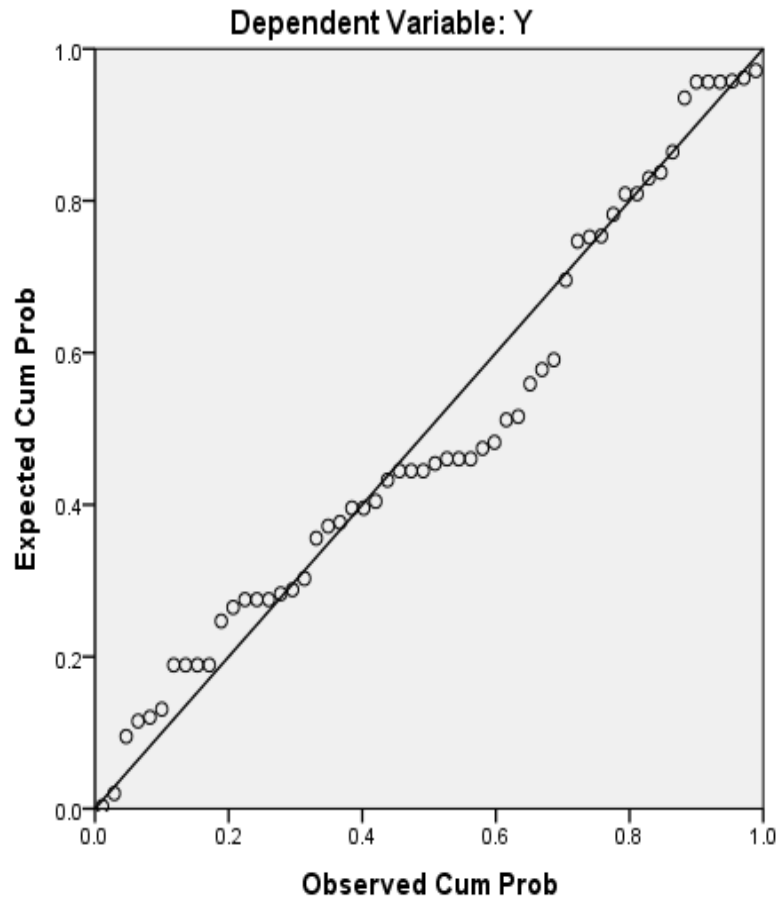
Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
Kualitas Pelatih (X1)	0,759	Tinggi
Metode Pelatihan (X2)	0,813	Sangat Tinggi
Pengalaman Pelatihan (X3)	0,782	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2013

Pada Grafik P-P Plot dalam uji normalitas berikut terlihat bahwa plot dari residual tersebut membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus seperti pada Gambar 4.8. Pola seperti pada Gambar 4.8 mengindikasikan bahwa residual memiliki distribusi normal karena plot dari residual tersebut membentuk pola garis lurus.

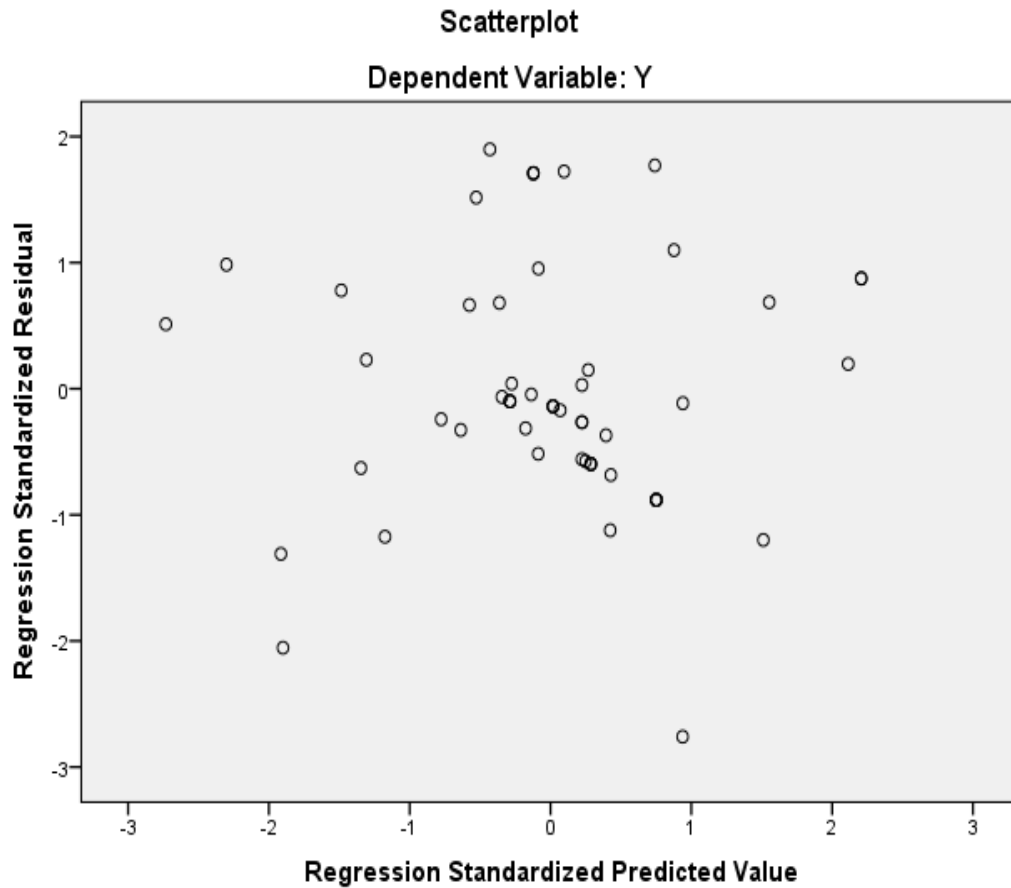
Gambar 1
Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatter Plot Uji Heteroskedastisitasberikut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 2
Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel independen berikut menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Kualitas Pelatih (X1)	4.540	Non Multikolinier
Metode Pelatihan (X2)	4.267	Non Multikolinier
Pengalaman Pelatihan (X3)	2.729	Non Multikolinier

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coefficients	t _{hitung}	P-Value	Keterangan
Konstanta	-	8.393	0.000	Signifikan
X ₁	0,406	5.623	0.011	Signifikan
X ₂	0,196	2.395	0.047	Signifikan
X ₃	0,242	3.248	0.022	Signifikan
<i>R Square</i>		= 0.928		
<i>Adjusted R Square</i>		= 0.924		
T-tabel (0.05; 52)		= 2.006		
F-hitung		= 16.844		
F-tabel (0.05; 3 ;52)		= 2.7826		
<i>Signifikan</i>		= 0.001		

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Dari hasil nilai F hasil penghitungan pada Tabel 5 dibandingkan dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} (**16.844** > 2.7826). Selain itu, pada Tabel 5 juga didapatkan nilai *signifikan* sebesar **0,001**. Jika *signifikan* dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H₀₁ ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan (Xi) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5
Uji Model Regresi Secara Simultan

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P-Value
Regression	950.603	3	316.868	16.844	0.001^b
Residual	2407.522	52	46.299		
Total	3358.125	55			
a. Predictors: (Constant), X1, X2,X3					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data primer diolah, 2013.

Pada Uji T pada Tabel 6 diperoleh hasil bahwa variabel-variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan yaitu untuk variabel kualitas pelatih (X₁) diperoleh nilai probabilitas yang menunjukkan angka yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan nilai statistik uji |t_{hitung}| lebih besar dari t_{tabel} (5.623 > **2.006**). Untuk

variabel metode pelatihan (X_2) diperoleh nilai probabilitas yang menunjukkan angka yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ lebih besar dari t_{tabel} ($2.395 > 2.006$). Dan untuk variabel pengalaman pelatihan diperoleh nilai probabilitas yang menunjukkan angka yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ lebih besar dari t_{tabel} ($3.248 > 2.006$). Dari hasil Uji T tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pelatihan yang meliputi variabel kualitas pelatih (X_1), metode pelatihan (X_2), dan pengalaman pelatihan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji t Parsial

Variabel	t-hitung	P-Value	Interpretasi
Kualitas Pelatih (X_1)	5.623	0.011	Signifikan
Metode Pelatihan (X_2)	2.395	0.047	Signifikan
Pengalaman Pelatihan (X_3)	3.248	0.022	Signifikan

Berdasarkan pada Tabel 7 yang berisi informasi besarnya koefisien regresi, terlihat bahwa koefisien variabel kualitas pelatih (X_1) adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar yaitu 0.406. hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas pelatih memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta (β)	Pengaruh
1	Kualitas Pelatih (X_1)	<u>0,406</u>	Signifikan
3	Pengalaman Pelatihan (X_3)	0,242	Signifikan
2	Metode Pelatihan (X_2)	0,196	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2013.

PEMBAHASAN

Pengaruh secara simultan tersebut sesuai dengan kondisi pada Kantor PT.PJB UP Brantas yang menunjukkan bahwa ketiga variabel yang telah dikemukakan oleh Ridolof tersebut sesuai dan mampu memberikan pengaruh

secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini di karenakan program pelatihan yang telah dijalankan oleh Kantor PT. PJB UP Brantas menggunakan tiga unsur utama yaitu 1).Pelatih, dalam pemilihan pelatih, PT. PJB UP Brantas menggunakan dua metode yaitu mendatangkan pelatih dari pihak luar/eksternal dan menggunakan pelatih dari dalam/internal yaitu karyawan PT. PJB UP Brantas sendiri dengan klasifikasi yang sudah ditentukan. 2).Metode Pelatihan, didalam pelaksanaan program pelatihan PT.PJB UP Brantas menggunakan metode yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan, seperti pada penggunaan metode *on the job training* yang digunakan untuk menyeleksi karyawan baru. 3).Pengalaman Pelatihan, PT.PJB UP Brantas menggunakan pengalaman pelatihan sebagai tolak ukur kesuksesan program pelatihan, dan untuk mengetahui apakah program pelatihan yang dijalankan sudah mencapai tujuan pelatihan, yang sebelumnya telah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Hasil dari uji secara parsial terhadap variabel pengalaman pelatihan menunjukkan hasil berupa pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan persamaan regresi dapat diketahui bahwa variabel pengalaman pelatihan memiliki koefisien regresi yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengalaman pelatihan yang diterima maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan item-item yang terdapat pada variabel pengalaman pelatihan yang meliputi Umpan balik Terhadap PelatihandanPeningkatan Skills dalam Pekerjaan. Melalui kedua item tersebut dapat menunjukkan arti pentingnya pengalaman pelatihan yang diperoleh terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan.

Hasil dari uji dominan ini diperoleh melalui perbandingan dari analisis regresi dengan membandingkan nilai koefisien beta antar variabel independen dan telah diperoleh hasil bahwa variabel kualitas pelatih memperoleh skor tertinggi sebesar 0,406, hal ini menunjukkan besarnya skor penilaian untuk variabel kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel kualitas pelatih daripada variabel-variabel lainnya. Koefisien yang dimiliki oleh variabel kualitas pelatih bertanda positif, hal ini berarti semakin besar skor nilai variabel kualitas pelatih maka skor penilaian untuk variabel kinerja karyawan akan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan bahwa variabel-variabel pelatihan yang terdiri dari Variabel kualitas pelatih, variabel metode pelatihan, dan variabel pengalaman pelatihan memberikan pengaruh secara simultan dan parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT.PJB UP Brantas. Dan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kualitas pelatih.

Sehubungan dengan pengaruh variabel pelatihan yang terdiri atas Variabel kualitas pelatih, metode pelatihan, pengalaman pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki pengaruh positif dan nyata, maka PT. PJB UP Brantas sebaiknya memperhatikan keketiga variabel pelatihan tersebut sehingga akan menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliman, 2000, *Modul Ekonometrika Terapan*, Yogyakarta: PAU Studi Ekonomi UGM.
- Batilmurik, Ridolof W, 2010, Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Tesis Program Studi Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, Malang
- Bungin, M Burhan, (2008), *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Kencana.
- Cushway, Barry, (1996), *Human Resource Management*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Danim,Sudarwan, (2008), *Kinerja Staf Dan Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Effendi, Hariandja, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Malayu SP, Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara,Anwar Prabu, (2007), *Evaluasi Kinerja SDM*, Jakarta: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Maretha,Reissa, 2009, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sugih Instrumendo Abadi, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Bisnis, Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Moh. Nasir, (2003), *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia
- Noe, Raymond A, (2006), *Human Resource Management, Gaining A Competitive Advantage*, Mc Graw-Hill

- Sastradipoera, Komaruddin, (2006), *Pengembangan dan Pelatihan*, Bandung: Kappa-Sigma.
- Saydam, Gouzali, (2006), *Built In Training-Jurus Jitu Mengembangkan Profesioneliame SDM*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2003. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Terjemahan Kwan Men Yon. 2006. Jakarta : Salemba Empat
- Simamora, Henry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian, 1995, *Metodologi Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Sudiro, Achmad, (2011), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Umar, Husain. 2000. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.