

**PENGARUH PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)  
WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO**

**MEYLISA THESA WALUKOW  
MIEKE RORING  
JOHNY R.E TAMPI**

*Abstract. This research was conducted to find out how big the influence of Training human resources (HR) against work productivity of employees At PT. PLN (Persero) Area of Manado. From the results of the research note that the training of human resources (HR) has a very strong Influence and is an important factor to increased Employee Productivity, PT. PLN (Persero) Area of Manado. Where human resources Training have an influence of 86.8% Employee to productivity and 13.2% set by factors that are not in this meticulous research such as leadership, compensation, work environment, placement, and other variables. It can be concluded that the training of HUMAN RESOURCES towards significantly influential work productivity of employees at PT. PLN (Persero) Area of Manado. This is because the Training of HUMAN RESOURCES is a strong factor to encourage morale or employee passion for placing certain activities in maximizing the Productivity of work. Recommendations for the Management of HUMAN RESOURCES is maintained as well as improving the quality of training because training variables influence is dominant in affecting employee productivity, including through improvements in materials, methods and training tutors so that employee productivity will increase.*

*Keyword: Training, Human Resources, Employee Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

menurut kebutuhan kepada karyawannya dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyarat ketersediaan Sumber daya manusia (SDM) yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh dengan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai cara. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tugas dengan program pelatihan karyawan akan mendukung peningkatan kompetensi

karyawan. Program pelatihan karyawan dapat meningkatkan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan karyawan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga dapat menerapkan jenis program pelatihan yang akan diberikan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka organisasi atau perusahaan tersebut dapat bersaing dengan yang lainnya dikarenakan organisasi tersebut sudah memiliki pegawai atau pegawai yang sudah siap untuk menghadapi persaingan dalam dunia kerja dan merupakan asset perusahaan yang sangat besar (Febriyanto, 2006).

Sebagai badan usaha milik negara PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang jasa pelistrikan mempunyai tugas untuk melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat Indonesia, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. Mengingat peran PT. PLN (Persero) sangat besar karena merupakan satu-satunya BUMN yang bertugas menyuplai dan menyalurkan listrik serta untuk mencapai visi dan misi perusahaan pastinya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten. Untuk itu maka perlu diadakan program pelatihan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dari para karyawan

PT PLN (Persero), dimana program pelatihan ini biasa disebut dengan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan).

Dalam meningkatkan keahlian dan ketrampilan karyawan lewat keikutsertaan mereka dalam program pelatihan dan pendidikan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai dengan demikian akan berdampak positif bagi produktivitas kerja pegawai karena akan meningkat dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang. Melihat dari latar belakang yang penulis ungkapkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado”.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Seberapa Besar Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area

Manado?”. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado”. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan kiranya dapat memberi informasi/ bahan masukan bagi pemimpin perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakannya khususnya tentang Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas karyawannya. (2) Manfaat Teoritis, diharapkan pada penelitian ini dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya guna menambah khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya untuk pengembangan Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu sosial dan Politik dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **KERANGKA TEORITIS**

### *1. Pelatihan*

Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini. Pelatihan (training) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang

sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengertian pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar Sumber Daya Manusia (SDM) yang diinginkan.

Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:240) yang dijadikan penulis sebagai indikator, antara lain : (1) Materi yang dibutuhkan. Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan; (2) Metode yang digunakan. Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan; (3) Kemampuan Instruktur Pelatihan. Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan; (4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran. Pedoman dimana proses belajar akan berjalan

lebih efektif; (5) Peserta Pelatihan. Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih; (6) Evaluasi Pelatihan. Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

### *Produktivitas Kerja Karyawan*

Nawawi dalam Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas kerja dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi.

Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan

kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Edy Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah: (1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja; (2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan; (3) Semangat kerja. Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya; (4) Pengembangan diri. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi; (5) Mutu. Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan; (6) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan

pengaruh yang cukup signifikan.

### **Hubungan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dengan Produktivitas Karyawan**

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Dalam rangka untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, salah satu cara yang dilakukan di perusahaan ialah memberikan pelatihan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dimana karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan, sedikit dalam melakukan kesalahan, sehingga kinerja karyawan yang terus meningkat dan terus memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dengan demikian pemberian pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada

karyawannya di harapkan agar meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, sehingga tingkat produktivitas perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi sederhana untuk mengukur hubungan antar variabel. Alat ukur variabel yang digunakan adalah *five point likert*. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado yang berjumlah 210 karyawan. Sedangkan Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan menggunakan Rumus Slovin dengan dengan tingkat kepercayaan 90% ( $\alpha = 0,1$ ) sehingga diperoleh 68 orang. Dalam penelitian ini data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Teknik Analisis Data

menggunakan metode deskriptif kuantitatif, korelasi *spearman rank*, analisis koefisien determinasi, dan uji t-test yang dilakukan secara manual dan menggunakan SPSS.

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari tabulasi data (dilampiran) diperoleh angka-angka yang akan digunakan untuk perhitungan dalam analisis korelasi produk moment. Hasil perhitungan tersebut di dapat nilai korefisien determinasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan Pelatihan SDM dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado, yaitu sebesar  $r = 0,932$ . Jelas bahwa nilai koefisien ini bertanda positif, sehingga hal itu memberikan petunjuk adanya hubungan erat antara Pelatihan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Nilai koefisien korelasi  $r = 0,932$ , berada antara 0,800 s/d 1,00. Hal ini menyatakan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan SDM dengan Produktivitas Kerja Karyawan di kategorikan Sangat Kuat. Pelatihan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Dengan demikian nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,932 dan nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,868 atau 86,8%. Ini memberi petunjuk bahwa hubungan Pelatihan SDM dan Produktivitas Kerja Karyawan ternyata Sangat Kuat, yaitu sebesar 0,868. Besar penentu (determinasi) yakni

0,868 atau 86,8%. memberi petunjuk bahwa Produktivitas Kerja Karyawan 86,8% dipengaruhi oleh Pelatihan SDM yang diberikan perusahaan, sedangkan 13,2 % lainnya ditentukan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

Hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini adalah “Ada Hubungan yang nyata antara Pelatihan SDM dengan Produktivitas Kerja Karyawan”. Kriteria Pengujian : Terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{0,05 (n-2)}$  dalam hal lainnya ditolak. Ternyata  $t_{hitung} = 20,84$  yang berarti  $> t_{0,99 (66)} = 2,384$ . Hasil Pengujian adalah menolak  $H_0$  yang menyatakan “Tidak ada Hubungan antara Pelatihan SDM dengan Produktivitas Kerja Karyawan dan menerima  $H_A$  yang menyatakan “Ada Hubungan antara Pelatihan SDM dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Konstan sebesar 3,711 artinya jika Pelatihan SDM yang diteliti konstan atau bernilai nol maka Produktivitas Kerja Karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado sebesar 3,711. (2) Nilai koefisien regresi Pelatihan SDM sebesar 0,914 artinya jika Pelatihan SDM bertambah sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado akan meningkat sebesar 0,914. Dengan

asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Dengan kata lain, perhitungan ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit pada Pelatihan SDM, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan naik sebesar 0,914 %.

## **Pembahasan**

Sebagai alat penggerak operasional suatu usaha Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang penting demi tercapainya visi dan misi suatu perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan dari perusahaan dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompoten dan berkualitas. Sebagai salah satu perusahaan jasa PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, membutuhkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat. Maka diperlukannya program pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM), dimana dalam PT. PLN (Persero) biasa dikenal dengan DIKLAT.

Dalam meningkatkan keahlian dan ketrampilan karyawan lewat keikutsertaan mereka dalam program pelatihan, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan secara langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal tersebut diatas sesuai dengan definisi Pelatihan Kerja yang tercantum dalam Pasal 1 ayat 9 Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU **Ketenagakerjaan**”), yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan hasil dari data pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti Pelatihan SDM memberikan umpan balik berharga serta dampak psikologi dan motivasional untuk mengembangkan kompetensi individu dan memacu prestasi secara lebih terarah sesuai masukan objektif dari auditor sehingga Produktivitas Kerja karyawan dapat maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari hasil analisis di dapat nilai koefisien produk moment yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara Pelatihan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sehingga Pelatihan SDM mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan lainnya di tentukan oleh faktor-faktor yang tidak di teliti pada penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, penempatan, dan varibael lainnya.

Dengan demikian Hasil Pengujian menyatakan “Ada Hubungan antara Pelatihan SDM dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Dengan adanya hasil ini berarti ada Pelatihan SDM memiliki pengaruh yang sangat kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hal ini dikarenakan Pelatihan SDM merupakan faktor kuat sebagai berikut: (1) Secara umum Produktivitas Kerja karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih ada perlunya, peningkatkan kerja sama di antara karyawan terutama kepekaan sesama rekan kerja; (2) Harus lebih memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan motivasi untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat; (3) Harus lebih

untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu untuk memaksimalkan Produktivitas Kerjanya; (2) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum faktor Pelatihan SDM, dan Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado mendapat penilaian yang sangat baik; (3) Hasil analisis Korelasi menunjukkan bahwa ada Korelasi yang sangat signifikan antara variabel Pelatihan SDM dan Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado; (4) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Pelatihan SDM terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka bab penutup ini penulis dapat memberikan memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan motivasi untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat; (4) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variable yang lebih banyak (seperti kepemimpinan, kompensasi,

lingkungan kerja, penempatan, dan variabel lainnya), serta di tempat yang

berbeda.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Febriyanto, Arisandi. 2006. *Sistem Informasi Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pusdiklat Teknologi Mineral Dan Batubara Bandung*. Skripsi Unikom: diterbitkan.
- Ivancevich, Jhon. M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Republik Indonesia, 2003. Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yuniarsih, Tjotjo & Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.