

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero)**

Skripsi

Program Studi Manajemen (S-1)

Nama : Lia Risna Amalia
N I M : 43105010058



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

**Nama : Lia Risna Amalia
N I M : 43105010058**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lia Risna Amalia

NIM : 43105010-058

Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Jakarta, 18 Agustus 2009

Lia Risna Amalia

43105010058

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Lia Risna Amalia
NIM : 43105010058
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)
Tanggal Lulus Ujian : Jumat, 14 Agustus 2009

Disahkan oleh :

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
(Ir. Shahibul Munir, SE. MSi)
MERCU BUANA

Dekan

Ketua Progran Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K, SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

(Persero)

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Lia Risna Amalia

43105010-058

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 14 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/ Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Ir Shahibul Munir, SE. M.Si)

Anggota Dewan Penguji

(Dra. Evawati Khumaedi, M.Si)

Anggota Dewan Penguji

(Arief Bowo Prayoga K, SE. MM)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai penulisan akhir untuk memenuhi syarat guna menempuh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Mercu Buana.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mengetengahkan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja”

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis. Meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan benar.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua qu tersayang, adik-adik ku dan sepupuku tercinnnta (Awan, Rani, Egi, Aulora, Chika, Ciwinq, Brenx2, Teguh & Zenar Maheza) yang selalu memberikan dorongan, semangat, serta doanya kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat selesai.
2. Bapak Ir. Shahibul Munir, SE., MSi. selaku pembimbing Skripsi yang dengan sepenuh hati meluangkan waktu untuk memberikan masukan serta saran – sarannya kepada penulis.

3. Bapak Arief Bowo Prayoga K., S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen-S1 Universitas Mercu Buana.
 4. Bapak Ibu Dosen yang banyak membagi ilmu dan membimbing selama kuliah.
 5. Trim's bgt For Indah Kusuma Dewi Sahabat qu Tersayang yang selalu membantu qu menyelesaikan dan memberikan saran-saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
 6. Thanx kepada teman-temanku "Putri Elvira, K'Marbun, Lisa, Siska, Intanz Zangga, Yantie, Reni, Regi, Kutrux and Rubyanto si Orang Kampunga ha.ha." yang telah memberikan semangat dan dorongan.
 7. Thq toek Bali yang udah banyak ksh Inspirasi & si Bule "Cheko" itu...ops...Rama yang udh nemenin aq selama di bali....I Like it..
- Semoga Tugas Akhir yang penulis susun dapat bermanfaat dan menjadi tambahan ilmu bagi kita semua, Amin.

Jakarta, 18 Agustus 2009

Penulis

Lia Risna Amalia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.3 Pendidikan dan Pelatihan	12
1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	12
2. Tujuan Program Pendidikan dan Pelatihan	14
3. Proses Pendidikan dan Pelatihan	15
2.4 Metode Pendidikan dan Pelatihan	16

2.5	Prinsip Dalam Pendidikan dan Pelatihan	20
2.6	Pengertian Kinerja	22
2.7	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.8	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	25
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Gambaran Umum Perusahaan	26
3.2	Metode Penelitian	29
3.3	Hipotesis	31
3.4	Sampel Penelitian	34
3.5	Variabel dan Pengukurannya	34
3.6	Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
4.1	Analisis Karakteristik Responden	37
4.2	Analisis Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Tangerang	55
4.3	Analisis Regresi	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan yang Dilaksanakan Memberikan Dampak Positif Bagi Perusahaan	41
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Merasa ada Perubahan tentang Pengetahuan dan Wawasan Cara Berfikir ...	42
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Karyawan diberi Kesempatan Untuk Berpartisipasi dan Mempraktekan Apa yang Dicontohkan Oleh Instruktur	43
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Karyawan Dapat Mengembangkan Diri Untuk Kepentingan Perusahaan ..	44
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Waktu yang Disediakan Terbatas	45
Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Materi yang Diberikan Sesuai dengan Bidang Kerja Karyawan	46
Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Karyawan Berpartisipasi Secara Langsung	47

Tabel 4.12	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan Dilakukan diluar Perusahaan	48
Tabel 4.13	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Instruktur Menguasai dengan Baik Materi Pendidikan dan Pelatihan	49
Tabel 4.14	Jawaban Responden Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan memberikan dampak positif bagi perusahaan.....	50
Tabel 4.14	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Metode Yang diberikan dalam Pendidikan dan Pelatihan sangat jelas ...	51
Tabel 4.15	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan Mempunyai Hubungan yang Erat dengan Pekerjaan .	52
Tabel 4.16	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Penyampaian Materi Memberi Kesempatan Untuk Menguasai Bidang Lain ..	53
Tabel 4.17	Rekapitulasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan	54
Tabel 4.18	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan yang Diberikan Mempengaruhi Peningkatan Kinerja	55
Tabel 4.19	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Karyawan Mengalami Peningkatan Kuantitas Menyelesaikan Pekerjaan/Masalah	56
Tabel 4.20	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan yang Diberikan Mempunyai Hubungan yang Erat dengan Bagian yang Ditetapkan	57

Tabel 4.21	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Hubungan Karyawan Semakin Baik dengan Atasan/Sesama Karyawan	58
Tabel 4.22	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Mampu Bekerja Sama dengan Baik	59
Tabel 4.23	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Mampu Mempengaruhi Orang Lain	60
Tabel 4.24	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pekerja Diselesaikan dengan Efektif	61
Tabel 4.25	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan Mempengaruhi Karyawan Dalam Menyelesaikan Masalah Lebih Cepat	62
Tabel 4.26	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pendidikan dan Pelatihan Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan	63
Tabel 4.27	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Dalam Bekerja Karyawan Selalu Mengikuti Prosedur yang ada	64
Tabel 4.28	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Karyawan Selalu Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik	65
Tabel 4.29	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Karyawan Selalu Berusaha Bekerja Keras Demi Kemajuan Perusahaan	66

Tabel 4.30	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Karyawan Jauh	
	Lebih Menghormati Teman-teman dan Atasan	67
Tabel 4.31	Rekapitulasi Kinerja Karyawan	69



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 karyawan PT. PLN (Persero), yang berada di Tengerang. Teknik pengambilan sampel adalah aksidental sampling, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil pengujian hipotesisi menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari hasil pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya berdampak kepada kinerja karyawan. Untuk Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada organisasi selain perusahaan, dengan lingkup penelitian diperluas.

Kata kunci : Pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan. Dalam Upaya Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari fungsi pengembangan tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) aktivitas yaitu, mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, pengertian dan latar belakang secara umum, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka panjang yaitu lebih dari 1 (satu) tahun dan memperoleh ijazah. Sedangkan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat professional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang professional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan keprofesionalitasnya.

Kemudian pendidikan dan pelatihan merupakan upaya – upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*). Jadi untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, perusahaan harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti

latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain. Sehingga tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan dapat dilaksanakan sehingga akan tercapai tujuan dengan tingkat efektifitas kerja yang baik.

Perbaikan efektifitas hanya dapat dicapai melalui perbaikan keterampilan pegawai. Pengembangan sumber daya manusia akan menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi karena pada dasarnya pegawai telah mendapat kesempatan tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri pada perkembangan ilmu dan teknologi maupun sosial.

Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kebijakan apapun yang diputuskan perusahaan namun jika karyawan atau sumber daya manusianya tidak terampil maka hasilnya akan kurang memuaskan. Usaha pengembangan sumber daya manusia secara dini juga dapat menjaga keseimbangan dan penurunan prestasi kerja dan pengembangan ini perlu dilakukan untuk melihat pegawai yang berpotensi untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Progm-program latihan tidak hanya penting untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Cara peling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat program

pendidikan dan pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.

Melihat kondisi yang sekarang ini keterampilan dan pengalaman tenaga kerja yang tersedia menjadi lebih rendah dari yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya dan bersaing dengan perusahaan lain. Dalam upaya menyesuaikan kemampuan dan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka faktor pengembangan karyawan sangat dibutuhkan. Salah satu usaha untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sebagai unsur pokok perusahaan yang bersifat dinamis adalah melalui program pendidikan dan pelatihan yang merupakan salah satu alat manajemen yang efektif dalam menciptakan karyawan yang terampil, cakap dan ahli dalam menangani dan mengelola perusahaan.

Dengan demikian pengembangan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Keadaan tersebut yang menarik bagi penulis untuk mengangkat masalah menjadi permasalahan dan menetapkan objek penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Jaringan Tangerang, sehingga penulis menetapkan judul :

“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Jaringan Tangerang.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Jaringan Tangerang ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Jaringan Tangerang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja prgawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Jaringan Tangerang.

2. Kegunaan Penelitian :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh manajemen perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia untuk memahami dan mengetahui langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Jaringan Tangerang terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah pengetahuan dan wawasan serta pangelaman bagi penulis dibidang manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia untuk memeahami lebih dalam mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan terutama yang telah dilakukan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Jaringan Tangerang. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang diterima dari mata kuliah kedalam wujud yang sesungguhnya.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan denganadanya hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai suatu tambahan pengetahuan serta bahan masukan informasi dan sebagai alat studi banding penelaahan lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang serta para pembaca dapat

mengetahui tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Jaringan Tangerang ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan, terletak pada upaya perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, agar dapat meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan, dengan tujuan untuk memberikan kepada perusahaan suatu satuan kerja yang efektif.

Manusia sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena pada dasarnya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau suksesnya suatu perusahaan. Tanpa adanya peran aktif dari karyawan dalam menjalankan peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan maka perusahaan tersebut tidak dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Untuk dapat memberikan memberikan pengertian yang jelas mengenai sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip definisi sumber daya

manusia dari pakar manajemen yang merupakan batasan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :

Menurut Mutiara (2002 : 15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

“Suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pimpinan, dan pengendallian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, perkembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut T. Hani :

Menurut Willy (2003 : 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

“Suatu proses untuk mencapai tujuan pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi”.

Gerry Desser (2004 : 9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

“Kebijakan dan praktik menentukan aspek (manusia) atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian untuk mencapai tujuan perusahaan”.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah diatas diuraikan definisi dari manajemen sumber daya manusia, maka berikut ini penulis akan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Malayu (2003 : 21) penjelasan ringkas dari definisi fungsi-fungsi dan diuraikan dibawah ini yaitu :

1. Fungsi Manajerial yang terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan menjalankan tugas secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan dengan tujuan untuk mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan

dapat menjalankan tugas sesuai dengan rencana. Bila ada pelanggaran atau kesalahan, diadakan tindakan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional yang terdiri dari :

a. Pengadaan (*Procurment*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan latihan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan latihan yang diberikan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan bagian pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Prinsip Kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai dengan prestasi kerjanya, layak maksudnya memenuhi kebutuhan primernya atau berpedoman pada batas upah dan minimum pemerintah.

d. Pengintegrasian (*Intregation*)

Pengintegrasian adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang saling

menguntungkan. Perusahaan merupakan profit, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka dapat mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran untuk memenuhi norma-norma atau peraturan-peraturan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, sebab tanpa adanya kedisiplinan sulit mencapai tujuan yang optimal.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat dikarenakan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiunan dan lainnya.

Maksud dari semua kegiatan yang telah dijelaskan diatas, yakni manajerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran-sasaran dasar. Sehingga arah, misi dan tujuan Perusahaan atau organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh para pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Pendidikan dan pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang sangat penting karena kegiatan ini merupakan salah satu yang utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam peningkatan pelaksanaan pekerja.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan motivasi bagi tenaga kerja yang memiliki kemampuan rendah untuk meningkatkan kemampuannya, sedangkan bagi tenaga kerja yang sudah memiliki kemampuan rata-rata dan diatas rata-rata pendidikan dan pelatihan dapat memperluas wawasan karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan besar memiliki institusi pendidikan dan pelatihan. Hal ini karena perusahaan tersebut menyadari bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihann bukan hanya karena adanya kelemahan dalam kemampuan yang berasal dari hasil rekrutmen tetapi juga karena adanya dinamika organisasi sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan peningkatan dan pengembangan usaha perusahaan itu sendiri.

Soebagio (2002 : 35) mengemukakan pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

Pendidikan adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau

meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggung jawab dan atau tugas-tugas baru.

“Pendidikan dan pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya)”.

Menurut UU Tahun 1999 tentang pendidikan, dalam bukunya Soebagio Atmodiwiryo, Manajemen pelatihan (2002 : 35) :

“Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan usaha didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran/latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.

Dari definisi para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan saling berkaitan satu sama lainnya, dan berfokus kepada peningkatan atau perbaikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaannya.

2. Tujuan Program Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan merupakan pedoman dan prosedur bagi kita dalam upaya mencapai apa yang diharapkan, perubahan yang akan terjadi dari peserta diklat seperti yang dikehendaki oleh organisasi atau orang tersebut.

Adapun tujuan dari program pendidikan dan pelatihan yang ingin dicapai menurut Anwar (2004 : 45) :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keusangan.
- i. Meningkatkan Perkembangan Pegawai.

3. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara kongkret perubahan perilaku ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

Proses atau Langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan sebagai berikut :

a. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin dan

conceptual skill. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

b. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

c. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

d. Peserta

Mempersiapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti diklat. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya.

e. Pelatih

Menunjuk pelatih yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran diklat tercapai. Dengan adanya pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik.

f. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar mengajar artinya pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada para peserta diklat. Proses

belajar mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran diklat tercapai atau tidak.

2.4 Metode Pendidikan dan pelatihan

Terdapat dua macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan Menurut Nasution (2000 : 85), yaitu :

a. Metode On The Job Training (Pelatihan dalam Pekerjaan)

On The Job Training adalah pendidikan untuk calon pegawai atau pegawai yang belum berpengalaman dengan menggunakan bahan, alat dan cara yang dipakai ditempat kerja dibawah pengawasan pegawai yang berpengalaman dan terlatih.

Ada empat macam metode pelatihan on the job training menurut Marihot (2002 : 186) :

1) Latihan Instruksi Jabatan (Job Instruktion Training)

Latihan instruksi Jabatan adalah pelatihan dimana seseorang (biasanya menejer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

2) Coaching

Coaching adalah pelatihan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaiman memecahkan masalah.

3) Rotasi Jabatan (Job Rotation)

Rotasi jabatan adalah program yang direncanakan secara formal dngan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagaian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

4) Apprenticeship

Apprenticeship adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran dikelas dengan prektek dilapangan, yaitu setelah sejumlah teori di berikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.

b. Metode Off Job Training (Pelatihan diluar kerja)

Off the job training adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu pegawai yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin. Off the job training dapat dilakukan ditempat pekerjaan saja atau dapat diselenggarakan diluar negeri.

Ada beberapa metode pelatihan off the job training, yaitu :

1) Lecture (Kuliah)

Kuliah adalah presentasi atau ceramah yang di berikan oleh pelatih atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau diskusi, meskipun tidak intensif. Metode ini biasanya digunakan untuk memberikan pengetahuan umum kepada para peserta.

2) Video Presentation

Video presentation adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televises, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bilamana jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks.

3) Vestibule Training / Simulation

Vestibule training adalah latihan yang diberikan disebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti ditempat kerja.

4) Role playing (Permainan Peranan)

Permainan peranan adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta di beri peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Ini dimaksudkan untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain misalnya seperti pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga para peserta dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain.

5) Case Study (Studi Kasus)

Studi kasus adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar. Dengan metode kasus diharapkan peserta dapat meningkatkan kecakapan dan keterampilannya dalam mengambil keputusan serta

menyadari bahwa keputusannya itu mempunyai dampak internal dan eksternal terhadap perusahaan.

6) Self-study

Self-study adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena adanya hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung, atau biaya yang sangat tinggi bilaman para peserta harus dikumpulkan dalam satu tempat.

7) Program Learning

Program learning adalah bentuk lain dari self-study, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer.

8) Laboratory Training

Laboratory training adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui berbagai pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku di antara beberapa peserta.

9) Action Learning (Belajar Bertindak)

Belajar bertindak adalah proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bias dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

2.5 Prinsip dalam pendidikan dan pelatihan

Menurut Marihot (2002 : 185) secara teoritis terdapat beberapa prinsip belajar yang dianggap sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan :

a. *Participation* (Partisipasi)

Partisipasi merupakan keterlibatan seorang peserta latihan dalam kegiatan pelatihan secara aktif dan secara langsung. Partisipasi merupakan aspek penting dalam pelatihan sebab partisipasi dapat meningkatkan pemahaman yang lebih baik dan sukar untuk dilupakan.

b. *Repetition* (Pengulangan)

Pengulangan adalah melakukan atau mengatakan secara berulang-ulang dalam usaha menanamkan suatu ide dalam ingatan seseorang. Suatu konsep atau cara melaksanakan pekerjaan, bilamana dilakukan secara atau didengar berulang-ulang, akan tertanam dalam ingatan seseorang.

c. *Relevance*

Relevance berarti mempunyai arti atau manfaat yang sangat penting pada seseorang, misalnya seseorang melaksanakan suatu pekerjaan melalui suatu langkah-langkah tertentu dan ini mempunyai arti penting karena memudahkan dia dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. *Transference*

Transference berarti adanya kesesuaian antara pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh pegawai. Transference akan memotivasi seseorang untuk belajar sebab pelatihan akan dirasakan

bermanfaat oleh peserta karena dapat mempermudah peserta dalam melakukan tugas sehari-hari.

e. *Feedback* (Umpan Balik)

Umpan balik merupakan pemberian informasi atas perkembangan kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pelatihan, mana yang perlu diperbaiki dan mana yang perlu dipertahankan.

2.6 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya atau organisasi oleh karena itu, perlu diupayakan meningkatkan kinerja. Namun hal tersebut tidaklah mudah karena faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja seseorang. Istilah kinerja berasal dari kata “*Job Performance*”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku manajemen sumber daya manusia dan perusahaan (2004 : 82) kinerja dapat diartikan sebagai berikut : “ Kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Untuk lebih memahami pentingnya kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Siklus Manajemen Kinerja

Siklus manajemen kinerja terdiri dari tiga fase, yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan tersebut membawa pada fase perencanaan berupa :

1) Uraian Jabatan

Uraian jabatan adalah daftar umum tanggung jawab utama, keterampilan yang dibutuhkan, ukuran kinerja, metode evaluasi, serta pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan. Uraian jabatan merupakan ukuran pokok yang akan menentukan keberhasilan dalam pekerjaan.

2) Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja adalah sasaran pernyataan kondisi yang akan ada setelah pekerjaan dilaksanakan dan yang bias diukur secara kuantitatif.. Sasaran kinerja membantu menghubungkan kinerja individual dengan sasaran dan taktik tim, sehingga perlu disusun bersama masing-masing karyawan.

3) Rencana Tinadakan Kinerja

Dari sasaran kinerja yang telah ditetapkan, perlu disusun rencana tindakan spesifik untuk mencapainya, dengan menghentikan rencana tindakan dan tahapan-tahapan penting, produk dan hasilnya, sebagai rencana kontingensi yang terkait dengan

pencapaian sasaran tersebut. Rencana tindakan kinerja mengklasifikasikan semua ekspektasi dan pemikiran sejak awal proses. Anggota tim harus memiliki gagasan yang jelas mengenai hal-hal yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran.

b. Pembinaan

Dimana karyawan dibimbing dan dikembangkan, mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan. Umpan balik dan penghargaan. Hasil Pembinaan berupa :

- 1) Lembar kemajuan kinerja
- 2) Berkas dokumen karyawan

c. Evaluasi

Dalam fase evaluasi kinerja dari karyawan dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Evaluasi kinerja yang lengkap merupakan titik transisi yang baik bagi

2. Model Perencanaan Kinerja

Model perencanaan kinerja menyajikan proses langkah demi langkah untuk menghasilkan kinerja individual, Yaitu :

- a. Mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan rencana dan afektif.
- b. Menyampaikan informasi umum yang dimasukkan dalam rencana kerja, baik pada level tim maupun individual dan mencerminkan rencana yang baru.

- c. Mengkonsep rencana individual yang sesungguhnya
- d. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu :

a. Kualitas Pekerjaan

Sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi syarat kebenaran, ketelitian, dan manfaat yang ditentukan dengan cara-cara yang dapat diterima oleh aturan yang berlaku.

b. Kuantitas Pekerjaan

Sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi target, waktu, biaya, dan jumlah yang ditentukan dengan cara-cara yang dapat diterima oleh aturan-aturan yang berlaku.

c. Pemanfaatan Waktu Kerja

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

d. Kerja Sama

Kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Banyak keuntungan yang akan diperoleh perusahaan apabila kantor dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akibat kecerobohan

karyawan akan dapat dikurangi, tingkat absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil, dan sebagainya.

2.8 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan. Bambang Kussariyanto, mengemukakan bahwa: “Pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja, mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas karyawan. Kegiatan pengembangan ini sangat menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus menerus”.

Sedangkan Mulia Nasution dalam bukunya “Manajemen Personalia” menyatakan bahwa: “Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, karyawan akan mampu merubah tingkah laku dan pengetahuan lama karyawan menjadi tingkah laku pengetahuan baru, sehingga akan terjadi peningkatan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Jaringan Tangerang.

1. Sejarah Singkat

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik the mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum mulai pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGM yang semula bergerak dibidang gas memperluas usahanya dibidang listrik untuk kemanfaatan umum.

Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk S'Land Waterkrachf Bedrijven (LB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plengan, PLTA Lamajan, PLTA Bengkok Dega, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Gitingan di Madiun, OLTA Tes di Bengkulu, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta. Selain itu di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kotapraja.

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam perang dunia II maka Indonesia di kuasai Jepang, Oleh karena itu

perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan sekutu dan diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda serta buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945, Delegasi dari buruh/pegawai listrik dan gas yang dikuasai oleh Kobarsjih menghadap pimpinan KNI Pusat yang waktu itu itu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya delegasi Kobarsjih bersama-sama dengan pimpinan KNPI Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan Listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Penyerahan tersebut diterima oleh pPresiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan Pemerintah tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Dengan adanya Agresi Belanda I Dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh Pemerintah Belanda atas pemiliknya semula. Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor Jawatan

Listrik dan Gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal dengan Mosi Kobarsjih tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik dan Gas Swasta kepada Pemerintah. Selanjutnya kristalissi dari semangat dan jiwa Mosi tersebut tertuang dalam Ketetapan Parlemen RI No. 63 tanggal 3 Oktober 1953 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik bangsa asing di Indonesia jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan Bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkraman penjajah Belanda, maka dilekuarkan Undang-Undang Nomor 86 tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang. Nasionalisasi Listrik dan Gas milik Belanda.

Dengan Undang-Undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia. Sejarah kelistrikan di Indonesia mengalami pasang surutnya perjuangana bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas, hari tersebut diperingati untuk pertama kali tanggal 27 Oktober 1946 bertempat di Gedung Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNIP) Yogyakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga, Nomor 20 1960. Namun kemudia berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik, Nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan Hari listrik dan Gas yang digabung dengan

Hari Kebaktian Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai Hari Listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi Nomor : 1134.K/43/MPE/1992 Tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai **HARI LISTRIK NASIONAL**.

3.2 Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan didalam penulisan skripsi ini berupa penelitian yang bersifat penelitian kausal. Penelitian Kausal adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*Independent Variable*) adalah Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel (X) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*) adalah Kinerja sebagai variable (Y). Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

1) Jenis dan Metode Pengumpulan Data

a) Data Primer

Data Primer yaitu data yang dihimpun dan diolah penulis dari responden. Data ini diperoleh dengan cara melakukan :.

- a. Kuesioner yaitu sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada kuesioner bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban

yang diberikan. Dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut :

Jawaban A diberikan nilai 5

Jawaban B diberikan nilai 4

Jawaban C diberikan nilai 3

Jawaban D diberikan nilai 2

Jawaban E diberikan nilai 1

Dari Informasi yang terkumpul kemudian disusun dan dilakukan evaluasi untuk membuat sesuatu kesimpulan dari hasil tanggapan atau respon yang diberikan oleh karyawan tersebut.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data jadi yang disediakan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Jaringan Tangerang yang berupa sejarah singkat, struktur organisasi dan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2) Metode Analisis Data Yang Digunakan Yaitu :

a. Metode Analisa Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis data dengan berdasarkan pada angka-angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistic deskriptif.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengukur keeratan atau besar kecilnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan .

Rumus :

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = Y - b X$$

Keterangan :

X = Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Variabel Bebas)

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

n = Jumlah Responden

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau suatu permasalahan yang tujuannya untuk diteliti dan untuk mengetahui kebenarannya dan oleh karena itu perlu diuji secara empiris. Dalam hal ini yang digunakan hipotesis dengan pengaruh yaitu hipotesis yang menyatakan pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lainnya. Oleh karena itu hipotesisnya adalah terdapatnya

pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Jaringan Tangerang.

Sedangkan prosedur penyajian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

3.1 Hipotesis uji t

$H_o : \beta = 0$, Berarti pendidikan dan pelatihan (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

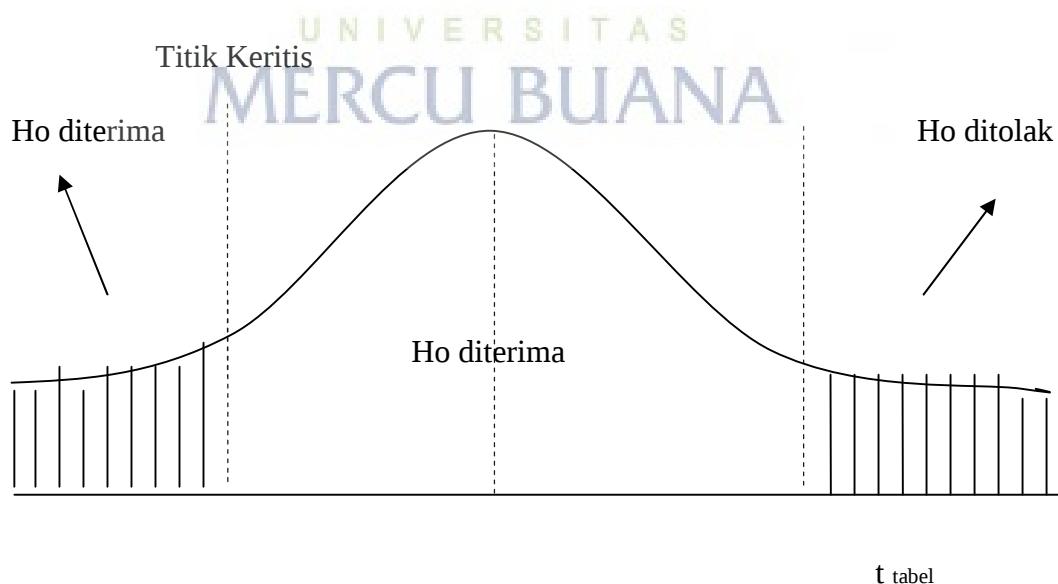
$H_a : \beta \neq 0$, Berarti pendidikan dan pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Kriteria Uji- t

- a. Jika koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, maka H_o diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika Koefisien variabel independent mempunyai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) yang telah ditentukan, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
- c. Tolak H_o jika, $t_o > t_{\alpha} ; n - 2$
- d. Terima H_o jika, $t_o < t_{\alpha} ; n - 2$

3.3 Dengan menggunakan prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Dimana setelah daftar kuesioner terisi dan terkumpul, maka data mentah tersebut diolah melalui empat tahap yaitu : *editing*, *coding*, *tabulating*, dan *analizing*. Pada tahap *editing*, data mentah diedit terlebih dahulu guna melengkapi kelengkapan, konsistensi, dan standarisasi satuan angka

yang terdapat dalam daftar kuesioner. Kegiatan ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dan menghilangkan keraguan. *Coding* merupakan pemberian angka atau kode pada tiap pertanyaan. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan tabulasi analisa. *Tabulating* adalah memasukkan data kedalam table dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai kategori. Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari kesimpangsiuran dan untuk memudahkan analisis data. *Analizing* merupakan pengelompokan, membuat uraian, memanipulasi, serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan terhadap suatu yang diteliti, mencari arti yang lebih luas dan menghubungkannya dengan pengetahuan yang sudah ada.



Kriteria : terima H_0 jika $t_{hit} < t_{tabel}$

Tolak H_0 jika $t_{hit} > t_{tabel}$

3.4 Sempel Penelitian

Cara pengambilan sampel menurut Slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Diketahui : jumlah karyawan 550 orang

$$e = 10\%$$

$$n = \frac{550}{1 + 550.(0.10)^2}$$

$$n = \frac{550}{6,5}$$

$$n = 84,6 \rightarrow 85$$

Maka dari hasil perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus diatas, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 85 orang responden yang ada pada beberapa bagian dengan menggunakan sampling aksidental. Sampling aksidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipanndang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.5 Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang dapat diukur, yaitu :

1) Variabel bebas (*Independent Variable*)

Adalah sebuah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (tidak bebas). Dalam hal ini variabel pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X.

2) Variabel tidak bebas (*Dependent Variable*)

Adalah sebuah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dimana variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel adalah merubah konsep-konsep yang berupa kerangka menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala-gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan dan Pelatihan

Adalah persepsi karyawan setelah mereka mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

2) Kinerja

Adalah persepsi karyawan tentang kinerja mereka setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan serta apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau organisasi yang antara lain termasuk : (Kuantitas Output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif)



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Karakteristik Responden

Pada bab ini akan dibahas data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian sehingga dapat diketahui bagaimana pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran dalam penulisan, penulis memberikan kuesioner pada 85 responden yang menjadi karyawan pada PT. PLN (Persero) Tangerang. Seluruh lembar kuesioner ini telah diisi dan dikembalikan dengan jawaban yang lengkap sehingga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Data yang diperoleh dari kuesioner ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang, masa kerja. Selanjutnya dibuat kedalam satu tabel, data yang telah disusun dalam tabel tersebut kemudian dianalisis yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik responden Berdasarkan jenis kelamin

No.	Karakteristik Responden Berdasarkan	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki-laki	45	53,0%
	• Perempuan	40	47,0%
	Jumlah	85	100%

Sumber data primer yang sudah diolah

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak pria yaitu sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar 53,0%, sedangkan sisanya sebanyak 40 orang dengan presentase sebesar 47,0% adalah responden wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin pria. Karena pria lebih fleksibel dalam menangani suatu masalah.

Tabel 4.2

Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Karakteristik Responden Berdasarkan	Jumlah	Presentase
2.	Masa Kerja		
	<5 Tahun	20	23,5%
	5 – 7 Tahun	26	30,6%
	8 – 9 Tahun	29	34,1%
	> 10 Tahun	10	11,8%
	Jumlah	85	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan masa kerja pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa masa kerja responden < 5 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 23,5%, sedangkan responden yang bekerja selama 5 s/d 7 tahun berjumlah 26 orang dengan presentase sebesar 30,6%, dan untuk responden yang mempunyai masa kerja antara 8 s/d 9 tahun sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 34,1%, dan sisanya adalah responden yang bekerja > 10 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 11,8%. Sebagian besar karyawan mayoritas masa kerjanya

8 s/d 9 tahun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tingkat kematangan dalam pekerjaannya.

Tabel 4.3

Karakteristik responden Berdasarkan usia

No.	Karakteristik Responden Berdasarkan	Jumlah	Presentase
3.	Usia		
	<27 Tahun	19	22,3%
	27 – 30 Tahun	25	29,5%
	31 – 40 Tahun	24	28,2%
	> 40 Tahun	17	20%
	Jumlah	85	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan usia pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan usia < 27 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 22,3%, dan responden yang berusia antara 27-30 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 29,5%, dan responden yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 28,2%, terakhir usia > 40 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memiliki usia berkisar antara 27-30 tahun. Karena lebih mengerti/ memahami dalam pekerjaannya masing-masing.

Tabel 4.4

Karakteristik responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Karakteristik Responden Berdasarkan	Jumlah	Presentase
4.	Tingkat Pendidikan		
	SD	0	0
	SMP	0	0
	SMA / Sederajat	9	10,6%
	Diploma	29	34,1%
	Sarjana	47	55,3%
	Jumlah	85	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar 55,3%. Kemudian diploma berjumlah 29 orang dengan presentase dengan presentase sebesar 34,1%. Sedangkan untuk SLTA/ Sederajat sebanyak 9 orang dengan presentase 10,6%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam menyeleksi karyawannya karyawannya dilihat dari tingkat pendidikannya sehingga dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

a. Pengetahuan

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga karyawan merasa ada perubahan terhadap pengetahuan dan wawasan dalam cara berfikir.

Tabel 4.5

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan memberikan dampak positif bagi perusahaan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	4	4,7%
Setuju	50	58,9%
Sangat Setuju	31	36,4%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 4,7% menyatakan ragu-ragu, seangkan responden sebanyak 58,9% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 36,4% menyatakan sangat setuju.

Perusahaan harus mampu menyelesaikan masalah nya dengan cepat sehingga dalam pemberian materi dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai denagn ilpu pengetahuan yang sudah maju dan berkembang

dengan pesat sehingga perusahaan dapat bersaing di era globalisasi seperti saat ini.

Tabel 4.6

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	4	4,7%
Setuju	42	49,4%
Sangat Setuju	39	45,9%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 4,7% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 49,4% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 45,9% menyatakan sangat setuju.

Maka dari jumlah presentase yang telah dijabarkan diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 49,4% responden setuju bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir.

b. Pengembangan

Pada saat mengikuti program pendidikan dan pelatihan karyawan di beri kesempatan untuk mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur sehingga karyawan dapat mengembangkan diri guna kepentingan perusahaan.

Tabel 4.7

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dan mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	2	2,3%
Ragu-ragu	3	3,6%
Setuju	46	54,1%
Sangat Setuju	34	40%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 2,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan responden sebanyak 3,6% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 54,1% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 40% menyatakan sangat setuju.

Dari hasil perhitungan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan akan mengalami perkembangan dalam menyelesaikan tugasnya

setelah mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan terlebih pada saat mengikuti diklat mereka dapat mencontohkan/ mempraktekan apa yang diajarkan. Sehingga perusahaan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.8

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Karyawan dapat mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	3	3,5%
Setuju	45	52,9%
Sangat Setuju	37	43,6%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 3,5% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 52,9% menyatakan setuju sedangkan responden sebanyak 43,6% menyatakan sangat setuju.

Perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien terlebih setelah para karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kemampuan karyawannya dan

perusahaan pun dapat berjalan dengan baik karena para karyawannya dapat berkembang dengan cepat dan baik.

c. Periode / Waktu Pelatihan

Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sangat cukup sehingga para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat bertanya perihal materi yang sedang dibahas.

Tabel 4.9

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Waktu yang disediakan terbatas”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	
Tidak Setuju	2	2,3%
Ragu-ragu	2	2,3%
Setuju	38	44,8%
Sangat Setuju	43	50,6%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 2,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan responden sebanyak 2,3% responden menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 44,8% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 50,6% responden menyatakan sangat setuju.

Perusahaan harus memaksimalkan pengajaran yang diberikan sehingga karyawan yang mengikuti diklat dapat lebih berkembang. Walaupun dari segi waktu cukup terbatas.

d. Rolation to Job Analysis (Hubungan Terhadap Pekerjaan)

Materi yang disampaikan oleh instruktur saat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga karyawan setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.

Tabel 4.10

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Materi yang diberikan sesuai dengan bidang kerja karyawan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	5	5,8%
Setuju	26	30,6%
Sangat Setuju	54	63,6%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 5,8% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 30,6% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 63,6% menyatakan sangat setuju.

Dari jumlah presentase dapat terlihat bahwa banyak orang menjawab sangat setuju tentang penyampaian materi yang diberikan sesuai dengan bidang kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik karena para karyawannya menguasai dengan baik pekerjaannya setelah mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan.

e. Aktif Participation (Berpartisipasi Aktif)

Selama berlangsungnya program pendidikan dan pelatihan para karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung tentang hal-hal yang seang dibahas atau dipelajari.

Tabel 4.11

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Karyawan berpartisipasi secara langsung”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	
Tidak Setuju	2	2,3%
Ragu-ragu	2	2,3%
Setuju	31	36,4%
Sangat Setuju	50	59,0%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 2,3% menyatakan tidak setuju, sedangkan responden sebanyak 2,3%

menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 36,4% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 59,0% responden menyatakan sangat setuju.

Karyawan mengikuti diklat dengan baik karena mereka berpartisipasi langsung sehingga kemampuan karyawan dapat bertambah dengan baik. Dan keuntungan untuk perusahaan pun sangat baik dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

f. Selection of Trainees

Sebelum melaksanakan pendidikan dan pelatihan maka perusahaan harus menyeleksi terlebih dahulu calon pelatih karyawan yang tepat sehingga dapat memaksimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.12

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Pendidikan dan pelatihan dilakukan diluar perusahaan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	2	2,3%
Setuju	50	58,9%
Sangat Setuju	33	38,8%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 2,3% responden menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 58,9% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 38,8% responden menyatakan sangat setuju.

Perusahaan biasanya melakukan/ memberikan diklat kepada karyawannya diluar perusahaan agar karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan mampu bekerjasama dengan baik . Sehingga keuntungan untuk perusahaan pun akan jelas terasa.

g. Selection of Trainer

Perusahaan harus mampu memilih pelatih/ instruktur yang baik dan menguasai dengan baik materi yang akan di berikan kepada para karyawan yang akan mengikuti atau menjadai peserta pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.13

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Instruktur menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	2	2,3%
Setuju	50	58,9%
Sangat Setuju	33	38,8%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 2,3% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 58,9% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 38,8% menyatakan sangat setuju.

Perusahaan harus berfikir dengan baik mengenai instruktur yang akan mengajari karyawannya sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan. Dan perusahaanpun mendapatkan keuntungan yang maksimal.

h. Training Methods

Perusahaan harus memikirkan dengan baik bagaimana cara pemberian metode yang baik kepada peserta pendidikan dan pelatihan, agar diklat yang dilakukan dapat sesuai dengan sasaran/tujuan.

Tabel 4.5

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan memberikan dampak positif bagi perusahaan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	4	4,7%
Setuju	50	58,9%
Sangat Setuju	31	36,4%
Jumlah	85	100%

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan
“Metode yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan
sangat jelas”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	9	10,6%
Setuju	41	48,2%
Sangat Setuju	35	41,2%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 10,6% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 48,2% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 41,2% menyatakan sangat setuju.

Bila perusahaan memberikan metode pendidikan dan pelatihan dengan jelas maka akan menghasilkan karyawan yang terdidik sehingga perusahaanpun akan mendapatkan imbas yang baik dan perusahaan dapat berkembang dengan cepat.

i. Relevance

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada peserta didik/karyawan harus memiliki keterkaitan terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat memperbaiki kualitas yang ada.

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan
“Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat dengan
pekerjaan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	2	2,3%
Setuju	43	50,7%
Sangat Setuju	40	47,0%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 2,3% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 50,7% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 47,0% menyatakan sangat setuju.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus berkaitan dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan efisien. Dan perusahaan dapat mencapai target sesuai dengan keinginan.

j. Transference

Penyampaian materi yang diberikan membuat peserta membuat peserta memiliki kesempatan yang besar untuk menguasai pekerjaan selain dibidangnya.

Tabel 4.16
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan
“Penyampaian materi memberi kesempatan untuk menguasai
bidang lain”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	4	4,7%
Setuju	42	49,4%
Sangat Setuju	39	45,9%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 4,7% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 49,4% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 45,9% menyatakan sangat setuju.

Perusahaan harus memberikan materi yang luas kepada karyawan sehingga karyawan dapat menguasai bidang lain dan perusahaan pun mendapatkan keuntungan dari para karyawannya. Karena berdasarkan pilihan responden rata-rata dari mereka menjawab setuju penyampaian materi yang memberikan kesempatan untuk menguasai bidang lain.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

No.	Keterangan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan.	36,4%	58,9%	4,7%	0%	0%
2.	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir.	45,8%	49,4%	4,7%	0%	0%
3.	Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung untuk mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur.	40%	54,1%	3,6%	2,3%	0%
4.	Karyawan selalu mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan.	43,6%	52,9%	3,5%	0%	0%
5.	Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terbatas.	50,6%	44,8%	2,3%	2,3%	0%
6.	Materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan.	63,6%	30,6%	5,8%	0%	0%
7.	Selama mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai kesempatan untuk bertanya tentang hal/ masalah yang sedang dibahas.	59,0%	36,4%	2,3%	2,3%	0%
8.	Pendidikan dan pelatihan harus diberikan diluar perusahaan (Outdoor).	38,8%	58,9%	2,3%	0%	0%
9.	Instruktur/ pelatih menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada saya.	41,2%	48,2%	10,6%	0%	0%
10.	Penyampaian materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sangat jelas.	47,0%	50,7%	2,3%	0%	0%
11.	Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan dari bagian yang telah ditetapkan sebelumnya.	44,7%	51,7%	3,6%	0%	0%
12.	Penyampaian materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan membuat saya mempunyai kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain.	45,9%	49,4%	4,7%	0%	0%

4.2 Analisis Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Tangerang

Dari analisis hasil survey kinerja karyawan melalui kuesioner yang didasarkan pada indikator kinerja yaitu kualitas pekerjaan, Produktivitas kerja, kemampuan karyawan, ketepatan waktu, kedisiplinan, kualitas pekerjaan, loyalitas terhadap perusahaan, moral.

a. Kuantitas Pekerjaan

Berikut ini akan disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai “Kuantitas Pekerjaan”.

Tabel 4.18

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan
“Pendidikan dan pelatihan yang diberikan mempengaruhi
peningkatan kinerja”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	-	-
Setuju	45	43,0%
Sangat Setuju	40	47,0%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 43,0% menyatakan setuju, sedangkan sisanya responden sebanyak 47,0% menyatakan sangat setuju.

Apabila perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan pun akan mengalami peningkatan dari segi bisnis.

Tabel 4.19

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Karyawan mengalami peningkatan kuantitas menyelesaikan pekerjaan/masalah”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	5	5,9%
Ragu-ragu	1	1,1%
Setuju	31	36,5%
Sangat Setuju	48	56,5%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 5,9% menyatakan tidak setuju, sedangkan responden sebanyak 1,1% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 36,5% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 56,5% menyatakan sangat setuju.

Perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain apabila para karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan/ masalah dengan cepat oleh karena itu pendidikan dan pelatihan sangat penting diberikan kepada paara karyawan untuk kemajuan perusahaan.

b. Produktivitas Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai “Produktivitas Kerja”.

Tabel 4.20

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Pendidikan dan pelatihan yang diberikan mempunyai hubungan yang erat dengan bagian yang ditetapkan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	2	2,3%
Setuju	32	37,7%
Sangat Setuju	51	60,0%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 2,3%, menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 37,7% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 60,0% menyatakan sangat setuju.

Apabila menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan maka perusahaan harus memikirkan bagaimana materi diklat diberikan apakah mempunyai hubungan yang erat dengan bagian yang telah ditetapkan. Apabila sudah sesuai maka perusahaan akan mengalami pertumbuhan yang signifikan.

c. Kemampuan

Kemampuan karyawan adalah salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan. Berikut ini akan disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai “Kemampuan”

Tabel 4.21

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hubungan karyawan semakin baik dengan atasan/ sesama karyawan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	1	1,1
Setuju	53	62,4%
Sangat Setuju	31	36,5%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 1,1% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 62,4% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 36,5% menyatakan sangat setuju.

Kemampuan yyang karyawan miliki biasanya sangat terbatas sehingga sebagai pemimpin perusahaan harus berfikir dengan baik bagaimana cara mengembangkan kemampuan para karyawannya agar dapat bersaing dengan pasar bebas. Salah satunya yaitu dengan

memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawannya agar mereka dapat berkembang dalam segi kempuan mereka berfikir agar perusahaan dapat mencapai target yang direncanakan.

Tabel 4.22

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

**“Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan
mampu bekerja sama dengan baik”**

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	1	1,1%
Setuju	47	55,3%
Sangat Setuju	37	43,6%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 1,1% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 55,3% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 43,6% menyatakan sangat setuju.

Dalam perusahaan harus memiliki tim yang solit atau mampu bekerjasama dengan orang lain agar perusahaan dapat berkembang dengan cepat. Sehingga apapun yang diharapkan oleh perusahaan akan terwujud. Oleh karena itu pendidkan dan pelatihan dianggap sangat membantu dalam

pengembangan karyawan, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju tentang hal tersebut.

Tabel 4.23

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mampu mempengaruhi orang lain”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	-	-
Setuju	54	63,6%
Sangat Setuju	31	36,4%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 63,6% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 36,4% menyatakan sangat setuju.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran harus menerapkan pendidikan dan pelatihan untuk karyawannya, karena para karyawan dituntut harus mampu mempengaruhi konsumen untuk membeli suatu produk yang diproduksi. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah responden yang menjawab setuju.

d. Ketepatan Waktu

Dalam perusahaan ketepatan waktu sangat diperlukan agar karyawan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini akan disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai “Ketepatan Waktu”.

Tabel 4.24

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Pekerjaan diselesaikan dengan efektif”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	5	5,9%
Ragu-ragu	2	2,3%
Setuju	40	47,0%
Sangat Setuju	38	44,8%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 5,9% menyatakan tidak setuju, sedangkan responden sebanyak 2,3% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 47,0% menyatakan setuju sedangkan responden sebanyak 44,8% menyatakan sangat setuju.

Ketepatan waktu bekerja sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan oleh karena itu para karyawan harus diberikan pendidikan dan

pelatihan yang tepat sehingga dalam bekerja para karyawan di perusahaan dapat diselesaikan dengan seefektif dan seefisien mungkin.

Tabel 4.25

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan masalah lebih cepat”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	1	1,1%
Setuju	43	50,6%
Sangat Setuju	41	49,4%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 1,1 menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 50,6% setuju sedangkan sisanya responden sebanyak 49,4% menyatakan sangat setuju.

Perusahaan yang maju dan berkembang dengan cepat harus mampu menyelesaikan pekerjaan/ masalahnya dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan harus diberikan secara optimal agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi seperti saat ini.

e. Kedisiplinan

Perusahaan harus memikirkan penerapak kedisiplinan kaerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini akan disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai “Kedisiplinan”.

Tabel 4.26

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

**“Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kedisiplinan
kerja karyawan”**

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	-	-
Setuju	43	50,6%
Sangat Setuju	42	49,4%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 50,6% menyatakan setuju, sedangkan sisanya responden sebanyak 49,4% menyatakan sangat setuju.

Dalam perusahaan tingkat kesiplinan adalah hal utama dalam mencapai tujuan perusahaan, dari rata-rata responden menjawab setuju bila setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan para karyawan mampu

menyelesaikan masalah lebih cepat dan tepat. Sehingga perusahaan akan mencapai target sesuai yang direncanakan sebelumnya.

Tabel 4.27

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	-	-
Setuju	47	55,3%
Sangat Setuju	38	44,7%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 55,3% menyatakan setuju, sedangkan sisanya responden sebanyak 44,7% reponden menyatakan sangat setuju.

Perusahaan biasanya menerapkan prosedur kepada para karyawannya agar dalam bekerjamereka dapat menyelesaikan atau bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Biasanya perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya agar mereka dapat mengetahui tujuan dari penerapan prosedur yang ada dalam perusahaan.

f. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan maka dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perusahaan harus menerapkan cara peningkatan kualitas pekerjaan. Berikut ini akan disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai “Kualitas Pekerjaan”.

Tabel 4.28

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

“Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	5	5,9%
Ragu-ragu	1	1,1%
Setuju	47	55,3%
Sangat Setuju	32	37,7%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 5,9% menyatakan tidak setuju, sedangkan responden sebanyak 1,1% menyatakan ragu-ragu, sedangkan responden sebanyak 55,3% menyatakan setuju, sedangkan responden sebanyak 37,6% menyatakan sangat setuju.

Apabila perusahaan yang ingin berkembang dengan baik dan cepat maka perusahaan tersebut harus menyerapkan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya agar mereka mampu menyelesaikan pekerjaan nya

dengan baik sehingga perusahaan akan dapat bersainy ditingkat internasional.

g. Loyalitas Terhadap Perusahaan

Para karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan biasanya lebih tinggi loyalitasnya terhadap perusahaan. Berikut ini akan disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai “Kualitas Pekerjaan”.

Tabel 4.29

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan
“Karyawan selalu berusaha bekerja keras demi
kemajuan perusahaan”

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	-	-
Setuju	46	54,1%
Sangat Setuju	39	45,9%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 54,1% menyatakan setuju, sedangkan sisanya responden sebanyak 45,9% menyatakan sangat setuju.

Rata-ratan responden menjawab setuju bahwa setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan mereka akan selalu berusaha bekerja dengan keras untuk kemajuan perusahaan. Sehingga perusahaan pun mendapatkan hasil yang sangat baik dan keuntungan dalam segi financial apabila para karyawannya bekerja dengan keras.

h. Moral

Perusahaan harus juga memikirkan tentang moral karyawan sehingga, karyawan dapat bertanggung jawab secara penuh terhadap perusahaan. Berikut ini akan disajikan tabel tentang tanggapan responden mengenai "Moral".

Tabel 4.30

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

"Karyawan jauh lebih menghormati teman-teman dan atasan"

Jawaban	Jumlah Responden	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Ragu-ragu	-	-
Setuju	33	38,9%
Sangat Setuju	52	61,1%
Jumlah	85	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 38,9% menyatakan setuju, sedangkan sisanya responden sebanyak 61,1% menyatakan sangat setuju.

Perusahaan yang solid adalah perusahaan yang dapat bekerjasama antar temen-teman dan atasan denagn baik. Sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.



Tabel 4.31

Rekapitulasi Kinerja Karyawan

No.	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Bagaimana menurut karyawan, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja.	47,0%	53,0%	0%	0%	0%
2.	Menurut karyawan, kuantitas kerja kan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.	56,5%	36,5%	1,1%	5,9%	0%
3.	Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan dari bagian atau departemen yang telah ditetapkan sebelumnya.	60%	37,7%	2,3%	0%	0%
4.	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hubungan kerja karyawan baik dengan atasan maupun sesama karyawan menjadi lebih baik.	36,5%	62,4%	1,1%	0%	0%
5.	Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu bekerjasama dengan baik.	43,6%	55,3%	1,1%	0%	0%
6.	Bagaimana menurut karyawan, apakah karyawan mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.	36,4%	63,6%	0%	0%	0%
7.	Menurut pendapat karyawan apakah sudah efektif cara karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan.	44,8%	47,0%	2,3%	5,9%	0%
8.	Apakah menurut karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi karyawan dalam hal ketepatan waktu untuk menyelesaikan masalah lebih cepat.	48,3%	50,6%	1,1%	0%	0%
9.	Apakah menurut karyawan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.	49,4%	50,6%	0%	0%	0%
10.	Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada.	44,7%	55,3%	0%	0%	0%

11.	Karyawan diperusahaan ini selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun atasan akan memperbaikinya.	37,7%	55,3%	1,1%	5,9%	0%
12.	Apakah karyawan setuju untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik demi kemajuan perusahaan.	45,9%	54,1%	0%	0%	0%
13.	Karyawan jauh lebih bisa menghormati teman-teman dan atasan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.	61,1%	38,9%	0%	0%	0%



4.3 Analisis Regresi

Setelah dianalisis terdapat dua variabel dengan rincian yaitu, variabel pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas (*Independent variable*), sedangkan variabel kinerja sebagai variabel tidak bebas (*Dependent variable*). Kedua variabel tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linier pada program SPSS. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel tidak bebas (Kinerja karyawan)

Pada lampiran dalam *Variable Entered/Removed* terlihat bahwa semua variabel digunakan dalam analisis regresi yaitu, pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas (*Independent variable*), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas (*dependent variable*).

Pada lampiran dalam tabel *Model Summary* terdapat nilai *R Square* sebesar 0,324 artinya bahwa model regresi yang digunakan dalam variabel bebas (*Independent variable*) yaitu pendidikan dan pelatihan dapat menerangkan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan sebesar 32,4% sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pendidikan dan pelatihan.

Pada lampiran dalam tabel *Coefficient* menggambarkan persamaan regresi : $Y = 7,204 + 0,433X$

Dimana:

Y= Kinerja Karyawan

X= Pendidikan dan Pelatihan

Karena nilai signifikansi variabel pendidikan dan pelatihan bagian personalia pada PT. PLN (Persero) jauh dibawah 0,05, maka koefisien regresi signifikan atau pendidikan dan pelatihan bagian personalia pada PT. PLN (Persero) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari $t_{hitung} = 7,846$, sedangkan $t_{tabel} = 1,663$ ($7,846 > 1,663$), maka pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh penulis.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang pengaruh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) banyak memberikan manfaat kepada para karyawan hal ini terlihat dari kinerja karyawan yang semakin baik. Pendidikan dan pelatihan dapat berupa : tugas-tugas, kursus, seminar, loka karya, maupun tugas yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan yang bermanfaat untuk mendukung karyawan dalam hal melaksanakan tugas. Pendidikan dan pelatihan lebih ditujukan untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan karyawan.
2. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) yaitu melalui :
 - a. Uji regresi terhadap nilai a menghasilkan 7,204 sedangkan nilai b menghasilkan 0,443. Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,4%, sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pendidikan dan pelatihan.

- b. Uji hipotesis menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel X (Pendidikan dan pelatihan) mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan).
- c. Uji statistik menghasilkan $t_0 = 7,846 > (\text{lebih besar dari } t \text{ tabel} = 1,663$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero).

5.2 Saran

1. PT. PLN (Persero) sebaiknya lebih meningkatkan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, dan dalam hal materi yang diberikan agar lebih dikembangkan, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja juga dapat ikut berkembang dan dapat lebih meningkatkan mutu dari PT. PLN (Persero)
2. PT. PLN (Persero) sebaiknya lebih memperhatikan lagi potensi karyawan agar dapat memiliki karyawan yang berkualitas, sehingga akan lebih mudah tercapainya kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Dan juga untuk lebih memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan semangat dalam bekerja dan tercapainya tujuan perusahaan.
3. PT. PLN (Persero) selain memberikan materi pendidikan dan pelatihan, baiknya pembentukan sikap dan perilaku peserta juga diperhatikan sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gery. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*, PT Index Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Malayu S. P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Manusia*, Edisi revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soebagio Atmodiwiro. 2002. *Manajemen Pelatihan*, Penerbit PT.Ardadizya Jaya, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marihot Tua E. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Samsudin Sadili Wijaya E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Nasution Mulia, 2002 *Manajemen Personalia*, Penerbit Djambatan, Jakarta



Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: TotalY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569(a)	.324	.211	2.56204

a Predictors: (Constant), Total X

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	7.204	8.948		2.877	.000
	TotalX	.433	.549	.266	7.846	.000

a Dependent Variable: TotalY

INDIKATOR – INDIKATOR

Indikator – Indikator Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengetahuan (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia)
2. Pengembangan (Malayu S. P Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta)
3. Periode/Waktu Pelatihan (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia)
4. Relation to Job Analysis(Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia)
5. Aktif Participation (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia)
6. Selection of Trainees (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia)
7. Selection of trainer (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia)
8. Training Methods (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia)
9. Relevance (Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2002.

10. Transference Pengadaan,Pengembangan,Pengkompensasian dan
Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta. PT Garsindo)
(Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2002.
Pengadaan,Pengembangan,Pengkompensasian dan
Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta. PT Garsindo)



“ Diolah ”

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Indikator – Indikator Kinerja :

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 11. Kuantitas | (Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2002. Pengadaan, Pengembangan, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta. PT Grasindo) |
| 12. Produktivitas Kerja | (Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2002. Pengadaan, Pengembangan, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta. PT Grasindo) |
| 13. Kemampuan | (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia) |
| 14. Ketepatan Waktu | (Risidah, Suliriyani, Teguh, Ambar. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha ilmu) |
| 15. Kedisiplinan | (Hariandja, Efendi, Tua, Marihot. 2002. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta. PT Garsindo) |
| 16. Kualitas | (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia) |
| 17. Loyalitas Terhadap Perusahaan | (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia) |
| 18. Moral | (Samsudin, Sadili, Wijaya, E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia) |

“ DIOLAH”

KUESIONER

Petunjuk Pengisian :

1. Data responden mohon diisi dengan cara memberikan tanda silang pada pilihan yang ada, sesuai dengan identitas anda.
2. Dalam jawaban pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner ini, diharapkan saudara memberikan jawaban sejujurnya. Saudara tidak perlu ragu untuk memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara, karena nama tidak perlu dicantumkan.
3. Terima kasih atas kerjasama yang saudara berikan melalui pengisian kuesioner ini.

Data Responden :

Jenis Kelamin :

a. Pria

b. Wanita

Masa Kerja : a. < 5 tahun

b. 5 – 7 tahun

c. 8 – 9 tahun

d. > 10 tahun

Usia :

a. < 27 tahun

b. 27 – 30 tahun

c. 31 - 40 tahun

d. > 40 tahun

Jenjang Pendidikan : a. SD

b. SMP

c. SMU/Sederajat

d. Diploma

e. Sarjana

Pertanyaan-pertanyaan tentang Pendidikan dan Pelatihan :

1. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan merasa ada perubahan tentang pengetahuan dan wawasan cara berfikir :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung untuk mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Karyawan selalu mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Waktu yang disediakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terbatas :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Materi yang diberikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Selama mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi secara langsung mempraktekan apa yang dicontohkan oleh instruktur :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Pendidikan dan pelatihan harus dilakukan atau diberikan diluar perusahaan (Outdoor) :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
9. Instruktur / pelatih menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada saya :

- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Ragu-ragu
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
10. Penyampaian materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan sangat jelas :
a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Ragu-ragu
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
11. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan dari bagian yang telah ditetapkan sebelumnya :
a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Ragu-ragu
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
12. Penyampaian materi yang diberikan saat Pendidikan dan pelatihan membuat saya mempunyai kesempatan untuk menguasai pekerjaan dalam bidang lain :
a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Ragu-ragu
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju



Pertanyaan-pertanyaan tentang Kinerja :

1. Bagaimana menurut karyawan, apakah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi peningkatan kinerja :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Menurut karyawan, kuantitas kerja akan mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan selama ini memiliki hubungan yang erat dengan tujuan dari bagian atau departemen yang telah ditetapkan sebelumnya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
4. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan hubungan kerja karyawan baik dengan atasan maupun sesama karyawan menjadi lebih baik :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
5. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu bekerjasama antar karyawan dengan baik :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
6. Bagaimana menurut karyawan, apakah karyawan mengalami perubahan dalam kemampuan mempengaruhi orang lain setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Menurut pendapat karyawan apakah sudah efektif cara karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam perusahaan ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Apakah menurut karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi karyawan dalam hal ketepatan waktu untuk menyelesaikan masalah lebih cepat :
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

- c. Ragu-ragu
9. Apakah menurut karyawan pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan :
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
10. Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada ?
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
11. Karyawan di perusahaan ini berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun atasan akan memperbaikinya :
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
12. Apakah karyawan setuju untuk selalu berusaha bekerja keras dengan baik demi kemajuan perusahaan :
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
13. Karyawan jauh lebih bisa menghormati teman-teman dan atasan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan :
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Lia Risna Amalia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tgl Lahir : Serang, 23 Maret 1987
Alamat : Jl. Raden Khimas Hasyin No. 08 RT 02/03 Kp Dukuh Legok
Tangerang 15820
Telepon / Hp : (021) 98921789 / 081310751254
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah

Pendidikan Formal

1. SDN. Legok II : Tahun 1993 – 1999 Berijazah
2. SLTPN 1 Legok : Tahun 1999 – 2002 Berijazah
3. SMK Islamic Village Tangerang : Tahun 2002 – 2005 Berijazah
4. Universitas Mercu Buana : Tahun 2005 – Sekarang

Pengalaman :

1. PKL di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya & Tangerang di Bag. Keuangan
2. PKL di RCTI di Bag . Program Analyst

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Jakarta, 18 Agustus 2009

Hormat Saya

(Lia Risna Amalia)