

# Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung

Sopian<sup>1</sup>, Muhammad Najib<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Kader Bangsa, [akangsopi@gmail.com](mailto:akangsopi@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [mn760503@gmail.com](mailto:mn760503@gmail.com)

## ABSTRACT

Competence is a basic characteristic of a person that indicates how to think, behave and act and can be carried out and maintained by someone at a certain time period. One way to improve one's competence, especially in the process of carrying out professional duties and responsibilities, is through training. This researcher aims to determine whether there is an effect of training on employee competence. Where is PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung has been trying to improve employee competence by providing knowledge, skills and improving employee attitudes by conducting training. This study uses a quantitative descriptive method. The research sample is an employee of PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung totaling 35 people. The techniques used in data analysis are regression test, correlation test and t-test. Based on the test results using the simple linear regression equation, the regression formula  $Y = 14.218 + 0.532X$  is obtained, meaning that the training carried out can affect employee competence. Furthermore, the correlation coefficient between training and employee competency is 0.453 which indicates that training has a moderate level of relationship to employee competency. Meanwhile, based on the t-test, a tcount value of 2.919 is obtained, where ttable is 2.035, thus the prevailing research hypothesis is that there is a significant effect between training on employee competency at PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung

**Keywords:** Training, Competence.

## ABSTRAK

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap dan bertindak serta dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Salah satu cara dalam usaha meningkatkan kompetensi seseorang, khususnya dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawab profesi adalah melalui pelatihan. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai. Dimana PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung telah berusaha untuk meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara memberikan pengetahuan, keterampilan dan memperbaiki sikap pegawai dengan mengadakan pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian adalah pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung berjumlah 35 orang. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah uji regresi, uji korelasi dan uji-t. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana diperoleh rumusan regresi  $Y = 14,218 + 0,532X$ , artinya pelatihan yang dilakukan dapat mempengaruhi kompetensi pegawai. Selanjutnya, koefisien korelasi antara pelatihan dan kompetensi pegawai bernilai 0,453 yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kompetensi pegawai. Sedangkan berdasarkan uji-t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,919, dimana  $t_{tabel}$  adalah 2,035, dengan demikian hipotesis penelitian yang berlaku adalah *ada pengaruh* signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompetensi.

## A. PENDAHULUAN

Upaya untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara material dan spiritual berdasarkan Pancasila merupakan alasan utama dari pelaksanaan pembangunan. Pembangunan di Indonesia meliputi semua bidang termasuk pembangunan di bidang ekonomi.

Salah satu upaya pembangunan di bidang ekonomi adalah upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan faktor yang mendorong timbulnya kinerja karyawan untuk mendapat hasil yang diinginkan. Pelatihan perlu diberikan pada karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan, menyelaraskan kepentingan terhadap perubahan-perubahan teknologi yang bergerak maju serta mendidik dan membina karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya pelatihan menjadi kebutuhan dan keharusan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kompetensi karyawan di semua level organisasi. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, dan jenis pelatihan serta departemen atau level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan hasil yang ingin dicapai. Pelatihan membuka peluang terjadinya alih keterampilan serta pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan lebih baik dimasa depan.

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap dan bertindak serta dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan.

Yang menjadi permasalahan kompetensi di perusahaan ini yaitu karyawan kurang memiliki keterampilan dalam mengoperasikan program-program yang ada pada komputer. Beberapa karyawan sering melimpahkan wewenang kepada karyawan lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kemudian informasi-informasi pekerjaan yang diterima lebih sering menggunakan bahasa Inggris sehingga sulit bagi karyawan untuk mengerti maksud dari pada tugas-tugas yang diberikan. Keadaan demikian membuat karyawan salah menerima informasi tugas. Hal tersebut juga membutuhkan waktu yang lama. Terakhir masalah kompetensi terletak pada kemampuan karyawan untuk mempertahankan budaya perusahaan.

PT. PLN (persero) Rayon Kayu Agung sudah melaksanakan pelatihan karena perusahaan tersebut memahami bahwa sumber daya manusia merupakan penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan yang diterapkan pada PT. PLN (persero) Rayon Kayu Agung umumnya diterapkan pada semua karyawan yang sedang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab nya.

Adapun tujuan dari pelatihan karyawan PT. PLN (persero) Rayon Kayu Agung bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta memperbaiki sikap dan tingkah laku karyawan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang ada pada karyawan akibat dari permintaan jabatan atau berkaitan dengan tugas yang dilakukan. Pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan PT. PLN (persero) Rayon Kayu Agung diharapkan dapat mempengaruhi kompetensi karyawan.

PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung sangat menyadari bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, untuk itu PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung harus menyadari bahwa sangat pentingnya pelatihan karyawan bagi perusahaan tersebut. Pelatihan yang dilaksanakan adalah upaya untuk mempersiapkan karyawan yang dapat berperan aktif dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan tersebut.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka akan sangat membantu para karyawan untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaannya baik sekarang maupun yang akan datang.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1) Pengertian Pelatihan**

Menurut Sutrisno (2009: 72) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubah perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Sihotang (2007: 157) pelatihan adalah setiap kegiatan untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya.

Menurut Flippo dalam Sedarmayanti (2007: 164) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses membantu pegawai dalam memperoleh efektivitas pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap.

Menurut Notoatmojo (2009: 16) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan, tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus.

Berdasarkan Pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa Pelatihan adalah Suatu proses untuk membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang dan yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan pikiran, dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap.

### **Tujuan Pelatihan**

Tujuan Pelatihan Menurut Simamora dalam Sulistiyani dan Rosidah (2006 : 176) meliputi:

#### **1. Memperbaiki Kinerja**

Hal ini diarahkan bagi para karyawan yang kurang terampil dan juga berlaku bagi karyawan baru atau karyawan yang baru dipromosikan yang tidak memiliki keahlian serta kemampuan dibidang baru agar kompeten di pekerjaannya.

#### **2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya kompeten dalam pekerjaan.**

#### **3. Membantu memecahkan masalah operasional.**

Dengan pelatihan di berbagai bidang baik yang dilaksanakan oleh perusahaan maupun konsultan luar diharapkan dapat membantu karyawan memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Manajemen berkewajiban melatih para karyawannya agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan agar mereka dapat bekerja secara maksimal.

#### **4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi**

Salah satu cara untuk merekrut, menahan serta memotivasi karyawan adalah melalui pengembangan karir secara sistematis. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Pelatihan memberikan jaminan berupa kemampuan kerja bagi yang diberikan promosi.

#### **5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.**

Pelatihan diarahkan bagi karyawan yang berorientasi pada prestasi serta suka tantangan terhadap pekerjaan baru. Pelatihan menyediakan aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

## **Manfaat pelatihan**

Menurut Notoatmojo (2009: 18) manfaat pelatihan adalah:

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
3. Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu perangsang. Adanya perangsang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pelatihan tambahan.
4. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawan agar diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

## **2) Kompetensi**

### **Pengertian Kompetensi**

Menurut Edy Sutrisno ( 2011: 203 ) Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2007: 126) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Moeheriono (2009: 3) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seorang dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

### **Tujuan dan Sasaran Kompetensi**

Tujuan dan sasaran kompetensi menurut Moeheriono (2009: 11) adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin sistem personalia yang digunakan benar-benar sangat fokus dan sangat produktif. Penggunaan kompetensi yang dirancang dengan baik dan benar akan dapat memberikan informasi secara rinci dan akurat perihal tugas pekerjaan dan karakteristik pekerjaan sehingga memudahkan rancangan sistem sumber daya manusia dalam perencanaannya.

- b. Tercipta perekat untuk membentuk suatu sistem personalia yang terpadu dan terarah.

### Manfaat Penggunaan Kompetensi

Menurut Edy Sutrisno (2009: 227) saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi dan sistem renumerasi. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh kantor-kantor besar dengan berbagai alasan, yaitu sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- b. Alat seleksi karyawan
- c. Memaksimalkan produktivitas
- d. Dasar pengembangan sistem renumerasi
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

## C. METODE PENELITIAN

### 1) Variabel Penelitian

Variabel adalah segala suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2008 : 58). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X).

#### 2. Variabel Terikat (Y)

Varibel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya varibel bebas. variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai (Y).

### 2) Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiono (2010:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung berjumlah 35 orang karyawan.

**Tabel Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung**

No.	Bidang/Bagian PT.PLN	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Tetap	25 orang
2.	Karyawan Tidak Tetap	10 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>35 orang</b>

**Sumber: PT.PLN (Persero) Rayon Kayu Agung**

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2009: 115) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Selanjutnya Sugiyono mengatakan "Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti

dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu namun setiap sampel yang diambil harus *representative* (mewakili dari setiap populasi)".

Menurut Arikunto (2010:41) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjek lebih dari 100, diambil 10 – 15%, atau 20 – 25% atau lebih tergantung setidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu dan lamanya, sedikit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak atau sedikitnya data.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, penulis menentukan jumlah sampel yang akan diteliti adalah seluruh jumlah dari populasi yang ada yaitu sebanyak 35 orang. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

### 3) Teknik Pengumpulan Data

#### Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini:

##### a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

##### b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

#### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

##### a. Kuisioner

Adalah suatu pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

##### b. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

##### c. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Di dalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan, perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indera.

### 4) Teknik Uji Coba Instrumen

Teknik uji coba instrumen yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian instrumen digunakan rumus product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Konstanta

$\sum x$  = Pelatihan

$\sum y$  = Kompetensi Pegawai

$\sum xy$  = Hasil kali skor butir dengan skor total

$n$  = Jumlah titik data/jumlah responden nilai koefisien korelasi paling kecil

## b. Uji Reabilitas

Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan adalah reliabilitas (Sugiyono,2009:173). Metode perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan rumus Priyatno (2010:98) :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \cdot 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2}$$

Dimana :

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sum s_b^2$  = jumlah varian butir

$s_1^2$  = varians total

## 5) Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2011: 261), analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh kualitas kerja pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + bx$$

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

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

Keterangan :

X : Pelatihan

Y : Kompetensi Pegawai

a : Bilangan konstan

b : Koefisien regresi

### Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Sugiyono (2010:230) menyatakan, bahwa korelasi adalah merupakan yang menunjukkan arah kuatnya dua variabel atau lebih. Korelasi dapat dirumuskan :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Korelasi antara variabel x dan y

x : Nilai variabel bebas yaitu pelatihan

y : Nilai variabel tidak bebas yaitu kompetensi pegawai

## Uji t

Setelah diperoleh regresi hasil perhitungan koefisien korelasi antara pelatihan dan kompetensi selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis  
 Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.  
 Ha : Ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.
2. Menentukan tingkat signifikansi  
 Tingkat signifikansi menggunakan alpha 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).
3. Menentukan  $t_{tabel}$   
 Tabel distribusi t dicari pada alpha 5% : 2 = 2,5% dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $35-1-1 = 33$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel *independen*).
4. Kriteria pengujian
  - Ho diterima Ha ditolak jika p-value (Sig) > 0,05, artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.
  - Ho ditolak Ha diterima jika p-value (Sig) < 0,05, artinya bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.

## D. HASIL PENELITIAN

### Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item pertanyaan yang digunakan pada angket dinyatakan valid apabila korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel  $\geq 0,3$ . Item dengan r hitung < 0,3 (tidak valid) akan dibuang karena dapat menyebabkan kesalahan dalam proses pengukuran selanjutnya.

Pengujian dan pencarian nilai validitas bantuan komputer dengan program SPSS versi 20. Hasil pengujian validitas untuk variabel pelatihan (X) menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid (output uji korelasi terlampir). Adapun penyederhanaan bentuk tabulasi hasil pengujian validitas variabel pelatihan diperlihatkan pada tabel berikut.

Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan		
Pertanyaan Variabel	Nilai Korelasi	Keterangan
1	0,649	Valid
2	0,823	Valid
3	0,515	Valid
4	0,595	Valid
5	0,667	Valid
6	0,692	Valid
7	0,500	Valid
8	0,432	Valid
9	0,714	Valid
10	0,613	Valid

Sumber: data primer (2013)

Hasil pengujian validitas untuk respon dari pertanyaan variabel kompetensi pegawai sebagaimana diperlihatkan pada tabel, menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid (output uji korelasi terlampir).

**Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Pegawai**

Pertanyaan Variabel	Nilai Korelasi	Keterangan
1	0,737	Valid
2	0,511	Valid
3	0,812	Valid
4	0,652	Valid
5	0,820	Valid
6	0,617	Valid
7	0,449	Valid
8	0,736	Valid
9	0,477	Valid
10	0,780	Valid

*Sumber: data primer (2013)*

### Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas menggunakan uji alpha cronbach, dimana nilai alpha dikonsultasikan dengan pedoman kriteria penafsiran. Item pertanyaan dinyatakan reliabel jika nilai alpha  $\geq 0,60$ .

Pengujian alpha cronbach dilakukan dengan program SPSS versi 20. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel pelatihan layak digunakan. Demikian pula halnya dengan variabel kompetensi pegawai, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa item-item pertanyaan layak digunakan (output uji reliabilitas terlampir). Adapun penyederhanaan bentuk tabulasi hasil pengujian reliabilitas variabel pelatihan dan variabel kompetensi pegawai diperlihatkan pada :

**Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pelatihan Dan Variabel Kompetensi Pegawai**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan	0,826	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,854	Reliabel

*Sumber: data primer (2013)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) dan variabel kompetensi pegawai (Y) mempunyai nilai  $> 0,60$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa

instrumen pengukuran dari angket adalah reliabel, selanjutnya item-item angket layak digunakan sebagai alat ukur.

**Analisis Data**

➤ **Regresi Linier Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel pelatihan (X) terhadap variabel kompetensi pegawai (Y). Sebagaimana rumusan yang digunakan untuk pengujian regresi linier sederhana, nilai koefisien konstanta (a) dan koefisien variabel (b) diperoleh dari kolom B (Unstandardized Coefficients).

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dapat disusun persamaan regresi antara variabel pelatihan (X) dan variabel kompetensi pegawai (Y), dimana a = 14,218 dan b = 0,532. Maka rumusan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel pelatihan terhadap variabel kompetensi pegawai adalah  $Y = 14,218 + 0,532X$ .

**TABEL HASIL PENGUJIAN REGRESI**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,218	7,234		1,965	0,058
	Pelatihan	0,532	0,182	0,453	2,919	0,006

Sumber: data primer (2013)

Persamaan regresi  $Y = 14,218 + 0,532X$  menunjukkan bahwa:

1. Koefisien konstanta merupakan nilai tetap, artinya jika tidak ada pengaruh variabel pelatihan, maka kompetensi pegawai PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung bernilai 14,218.
2. Koefisien variabel merupakan nilai yang mempengaruhi (pengubah), artinya bahwa bila terjadi penambahan nilai pada variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kompetensi pegawai PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung akan meningkat sebesar 0,532 satuan hubungannya searah.

➤ **Koefisien Korelasi Sederhana**

Perhitungan korelasi sederhana untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel pelatihan dan variabel pelatihan menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel Koefisien Korelasi Sederhana**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,453 <sup>a</sup>	0,205	0,181	5,347

Sumber: data primer (2013)

Hasil pengolahan data Model Summary sebagaimana diperlihatkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r (koefisien alpha) adalah 0,453. Berdasarkan kriteria penafsiran koefisien korelasi antara variabel pelatihan dan variabel kompetensi

pegawai, nilai  $r = 0,453$  berada pada tingkat hubungan sedang. Artinya pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.

Kemudian Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.25 di atas bahwa Adjusted R Square ( $R^2$ ) adalah 0,181. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 18,1% kompetensi pegawai PLN (Persero) Rayon Kayu Agung dipengaruhi oleh faktor pelatihan pegawai, sedangkan sisanya 81,9% merupakan pengaruh dari Variabel lain.

#### ➤ Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (pelatihan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kompetensi pegawai) secara terpisah atau parsial. Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : tidak *ada pengaruh* signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.

Ha : *ada pengaruh* signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.

Sebagaimana diperlihatkan pada Tabel 4.24 nilai untuk  $t_{hitung} = 2,919$ . Berdasarkan tabel data untuk uji-t dengan populasi berjumlah 33 didapatkan nilai  $t_{tabel} = 2,035$ . Dengan demikian  $t_{hitung} (2,919) > t_{tabel} (2,035)$  dan kriteria pengujian hipotesis yang berlaku adalah Ho ditolak dan Ha diterima, yaitu *ada pengaruh* signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.

## E. PEMBAHASAN

Pelatihan yang dilakukan PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. Selanjutnya pegawai akan mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam bidang kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk pegawai itu sendiri dan organisasi yang bersangkutan. Sebagaimana dinyatakan Atmodiwirio (2005:74) bahwa manfaat pelatihan dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi individu dan sisi organisasi.

Manfaat pelatihan terhadap individu antara lain adalah:

1. Menambah wawasan, pengetahuan tentang perkembangan organisasi baik secara internal ataupun eksternal.
2. Menambah pengetahuan di bidang tugasnya.
3. Menambah keterampilan dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya.
4. Meningkatkan pengalaman memimpin.
5. Meningkatkan kemampuan menangani emosi.

Sedangkan manfaat pelatihan terhadap organisasi yaitu:

1. Meningkatkan kemampuan berproduksi.
2. Penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya.

### 3. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menciptakan kolaborasi dan jejaring kerja.

Dengan demikian program pelatihan yang dilakukan PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung dinilai sudah tepat, karena pelatihan akan menghasilkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai, sehingga diperoleh hasil yang diharapkan dan akan berpengaruh terhadap tata cara kerja pegawai di lapangan menjadi lebih baik lagi sesuai dengan tujuan organisasi.

Pelatihan bagi pegawai sangat penting untuk dilaksanakan dalam suatu organisasi. Melalui program pelatihan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, serta meningkatkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan pegawai mengenai tugas dan tanggungjawabnya menjadi lebih baik. Selain itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga akan tercapai kondisi yang saling menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai.

Materi pelatihan merupakan hal yang penting, agar pelatihan dapat mencapai sasaran maka materi yang digunakan dalam pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan. Materi pelatihan sebaiknya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kondisi peserta pelatihan, harapan organisasi penyelenggara pelatihan dan waktu pelatihan. Bila pelatihan dilakukan dengan pemaparan materi dan kerja praktek, kejelasan dan efektifitas komunikasi antara pemateri dan peserta pelatihan memegang peran yang lebih besar terhadap tingkat penguasaan materi pelatihan. Karena dengan komunikasi yang jelas dan efektif akan tercipta pengertian yang baik antara pemateri dan peserta pelatihan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya adalah kompetensi pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab tersebut. Kompetensi yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, kecakapan dan keterampilan sangat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kompetensi pegawainya.

Dengan demikian kompetensi merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kompetensi pegawai tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan, unsur lain yang mempengaruhi kompetensi adalah pengalaman. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai dan ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas akan meningkatkan kompetensi. Dimana usaha organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawainya dapat ditempuh melalui pelaksanaan program pelatihan.

Program pelatihan yang dilakukan secara baik tentunya akan memperbesar kesempatan pegawai untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru, dengan demikian dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian, dimana pelatihan yang dilakukan PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Rumusan yang didapat berdasarkan analisis regresi linier sederhana adalah  $Y = 14,218 + 0,532X$ . Rumusan ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai PT PLN (Persero) Rayon

Kayu Agung sebesar 14,218 dan jika pelatihan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kompetensi pegawai akan meningkat sebesar 0,532 satuan. Demikian sebaliknya jika pelatihan menurun sebesar 1 satuan maka kompetensi pegawai turun sebesar 0,532 satuan.

Pelatihan pegawai yang dilakukan PLN (Persero) Rayon Kayu Agung diketahui berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Pengaruh pelatihan pegawai terhadap kompetensi pegawai dapat dimungkinkan karena pegawai PLN (Persero) Rayon Kayu Agung akan mendapat wawasan, keterampilan dan pemahaman yang lebih baik dalam pelaksanaan kerjanya. Namun usaha meningkatkan kompetensi pegawai tidak cukup hanya dengan mengadakan pelatihan sebagaimana yang telah dilakukan PLN (Persero) Rayon Kayu Agung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap kompetensi pegawai hanya sebesar 18,1%, sedangkan 81,9% sisanya merupakan pengaruh variabel lain. Sebagaimana dinyatakan Sutrisno (2009:213) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, emosi, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pelatihan (X) berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai (Y). Hasil analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kekuatan dan arah hubungan antara variabel pelatihan terhadap variabel kompetensi pegawai adalah positif dan dapat dinyatakan dalam rumusan  $Y = 14,218 + 0,532X$ .
2. Berdasarkan kriteria penafsiran koefisien korelasi antara variabel pelatihan dan variabel kompetensi pegawai, nilai  $r = 0,453$  berada pada tingkat hubungan sedang. Artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.
3. Berdasarkan uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung} (2,919) > t_{tabel} (2,035)$ . Artinya hipotesis yang diterima adalah  $H_a$ , yaitu *ada pengaruh* signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada PT PLN (Persero) Rayon Kayu Agung.

### Saran

1. Pemberian materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan bidang tugas pegawai.
2. Penyampaian materi pelatihan diusahakan dapat disertai dengan menciptakan komunikasi yang baik antara pelatih dan peserta.
3. Kegiatan pelatihan lebih sering dilaksanakan agar kemampuan teknis pegawai terus meningkat sesuai dengan perlengkapan kerja yang digunakan dan perkembangan teknologi.
4. Pegawai hendaknya tidak hanya mengandalkan pelatihan yang diadakan instansi dalam usaha meningkatkan pemahaman dan kemampuan teknis dalam pelaksanaan kerja.
5. Pegawai selalu berusaha meningkatkan kompetensi pribadi untuk memperbaiki citra diri dan sifat profesional dalam melayani masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani (2009). *Manajemen*. edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Malayu SP Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kartika, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Refika Aditama.
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT.Pradya Paramita
- Simamora. (2001). *Manajemen SDM*. Yogyakarta, STIE YKPN
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Prenada Media