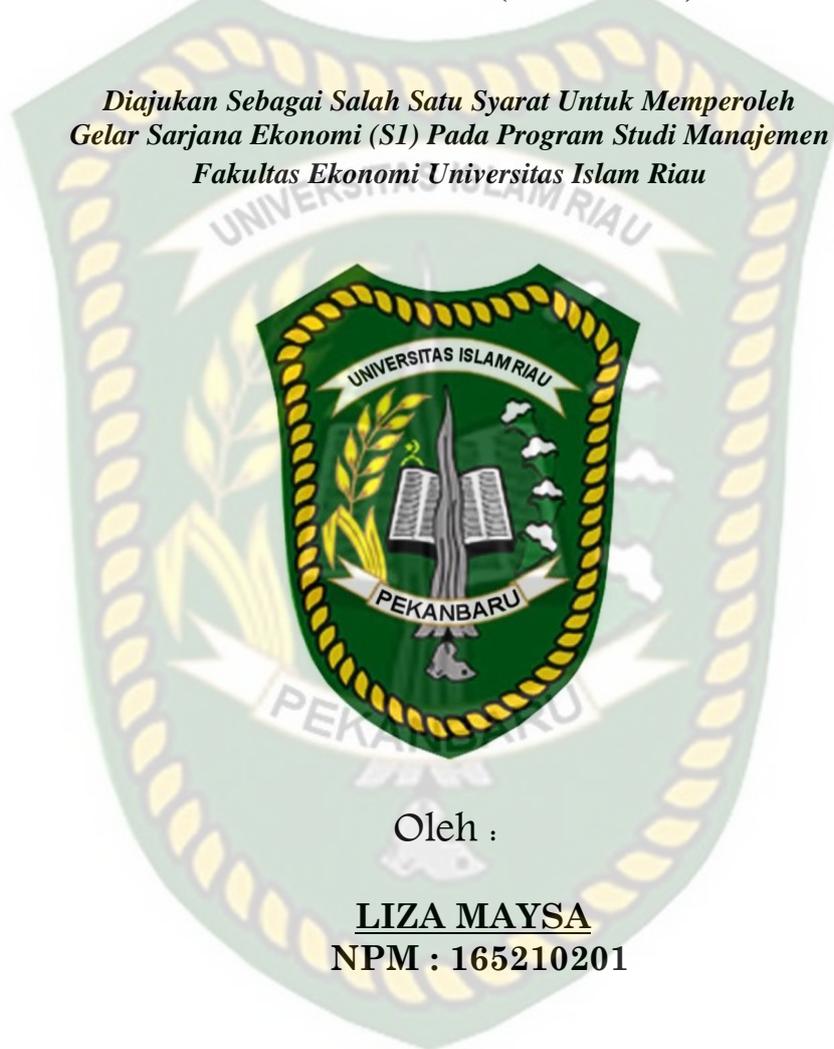


SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP2D RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

LIZA MAYSA
NPM : 165210201

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau

Oleh

Liza Maysa
165210201

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) UP2D Riau. Program Pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan untuk dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia dan dapat menunjang kemajuan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Riau. Dan untuk mengetahui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau. Teknik analisis dapat menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, dan uji T (Persial) dan diperoleh sampel sebanyak 30 karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Hasil penelitian ini pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau harus sesuai dengan keahlian atau bagian kerjanya masing-masing. Dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dapat menunjukkan pendidikan dan pelatihan serta kompetensi sangat penting bagi karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi karyawan dan mengembangkan kompetensi serta karir karyawan. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi.

ABSTRACT**Analysis of the Effect of Implementation of Education and Training Programs and Employee Competencies at PT PLN (Persero) UP2D Riau****Oleh****Liza Maysa
165210201**

This research is motivated by the problems in this study, namely how the education and training and the competence of employees who work at PT PLN (Persero) UP2D Riau. Education and training programs as well as employee competencies to be able to develop Human Resources and be able to support progress in the company. This study aims to identify and analyze the implementation of education and training programs as well as employee competencies at PT PLN (Persero) UP2D Riau. And to find out the implementation of education and training programs as well as employee competencies at PT PLN (Persero) UP2D Riau. The analysis technique can use descriptive analysis, validity test and reliability test, and T test (Persial) and obtained a sample of 30 employees at PT PLN (Persero) UP2D Riau.

The results of this study the implementation of education and training and the competence of employees of PT PLN (Persero) UP2D Riau must be in accordance with their respective expertise or work division. With the implementation of education and training provided by the company to employees, it can show that education and training as well as competencies are very important for employees at work and can improve employee performance and develop employee competencies and careers. The results of further research indicate that the implementation of education and training programs has a significant effect on the competence of employees at PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

Keywords: Education and Training, Competence.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WR. WB.

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia kesehatan, kesempatan dan pikiran yang cerah kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulis skripsi ini berhasil dilakukan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang memberikan dukungan moril maupun materil, karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCI. Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR.SE.,M.Si.,Ak.,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si. Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Asril, MM. Selaku pembimbing yang banyak meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi khususnya kepada Jurusan Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang berguna selama perkuliahan berlangsung.
6. Bapak Pimpinan Khairul Lingga dan seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau yang telah memberikan waktu, izin dan kesempatan kepada peneliti dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa Ayahanda Azwar dan Ibunda Lilis Ratna Ningsih, dan kepada Adik-adikku tercinta Rendy Irawan dan Rafa Ditya Irawan, yang telah bersabar dan memberi dukungan serta do'a kelancaran skripsi ini.
8. Teman – teman tercinta Ratna Yuliana, Nurhayana, Nur Eliza, Riska Nurmajidah, Widya Desliani, Nazura dan Asmida. Yang telah memberikan dukungannya.

Mudah – mudahan atas segala bantuan serta budi baik yang penulis terima selama menjalani pendidikan mendapatkan berkah dan ridho dari yang kuasa Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan sambungan pikiran dan saran untuk perkembangan dalam pendidikan.

Wassalamu'alaikum WR. WB.

Pekanbaru, 02 September 2020

Penulis

Liza Maysa

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
LAMPIRAN.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan	11

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pendidikan dan Pelatihan	13
2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	13
2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	14
2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	17
2.1.4 Jenis – Jenis Pendidikan dan Pelatihan	18
2.1.5 Tahapan – Tahapan Pendidikan dan Pelatihan.....	19
2.1.6 Unsur – Unsur Pendidikan dan Pelatihan.....	21
2.1.7 Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan.....	23
2.1.8 Metode Pendidikan dan Pelatihan	24
2.1.9 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan	28
2.1.10 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	28
2.2 Kompetensi.....	28
2.2.1 Pengertian Kompetensi	28
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	31
2.2.3 Jenis Karakteristik dan Kategori Kompetensi.....	33
2.2.4 Aspek – Aspek Kompetensi	36
2.2.5 Manfaat Kompetensi Manajemen	37
2.2.6 Manfaat Penggunaan Kompetensi.....	39
2.2.8 Pengukuran Kompetensi	40

2.3 Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Kompetensi.....	41
2.4 Penelitian Terdahulu	42
2.5 Kerangka Pemikiran	43
2.6 Hipotesis Penelitian.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	44
3.2 Operasional Variabel Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.4.1 Data Primer	46
3.4.2 Data Sekunder.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
3.6.1 Analisis Deskriptif	47
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.1 Uji Normalitas.....	49
3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda.....	49
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	50
3.7.4 Uji-T (Uji Perseial)	51

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.3 Struktur Organisasi	55
4.4 Uraian Tugas.....	56

BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	62
5.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.1.2 Berdasarkan Umur	63
5.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
5.1.4 Berdasarkan Masa Kerja	65

5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	66
5.2.1 Uji Validitas	66
5.2.2. Uji Reliabilitas	68
5.3 Analisis Pendidikan dan Pelatihan	69
5.3.1 Metode Pelatihan	70
5.3.1.1 Perencanaan Program Pelatihan.....	71
5.3.1.2 Meningkatkan Keterampilan	72
5.3.1.3 Sarana dan Prasarana dalam Menunjang Pelatihan	73
5.3.2 Materi Pelatihan	75
5.3.2.1 Jenis Materi Pelatihan	76
5.3.2.2 Kesesuaian Materi dalam Bidang Pekerjaan	77
5.3.2.3 Penyampaian Materi Pelatihan	78
5.3.3 Peserta Pelatihan.....	81
5.3.3.1 Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan.....	81
5.3.3.2 Seleksi Peserta Pelatihan	83
5.3.4 Instruktur / Pelatih.....	86
5.3.4.1 Kemampuan Instruktur Pelatihan Menyampaikan Materi	86
5.3.4.2 Kesesuaian Kompetensi Instruktur Pelatihan.....	87
5.4 Analisis Kompetensi	93
5.4.1 Keterampilan	94
5.4.1.1 Tingkat Pengetahuan	94
5.4.1.2 Keahlian Bekerja	95
5.4.1.3 Pengalaman Kerja	96
5.4.2 Konsep Diri (<i>Self Concept</i>)	98
5.4.2.1 Berkomunikasi yang Baik Dengan Pelanggan....	99
5.4.2.2 Bersikap Sopan Terhadap Pelanggan.....	100
5.4.2.3 Mampu Kerjasama Antar Karyawan	101

5.4.3 Prilaku Kerja	104
5.4.3.1 Persepsi / Tindakan	104
5.4.3.2 Bertanggung Jawab	105
5.5 Uji Asumsi Klasik	111
5.4.1 Uji Normalitas	112
5.4.2 Regresi Linier Sederhana	113
5.4.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	115
5.4.4 Uji T Parsial.....	116
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	117

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	120
6.2 Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

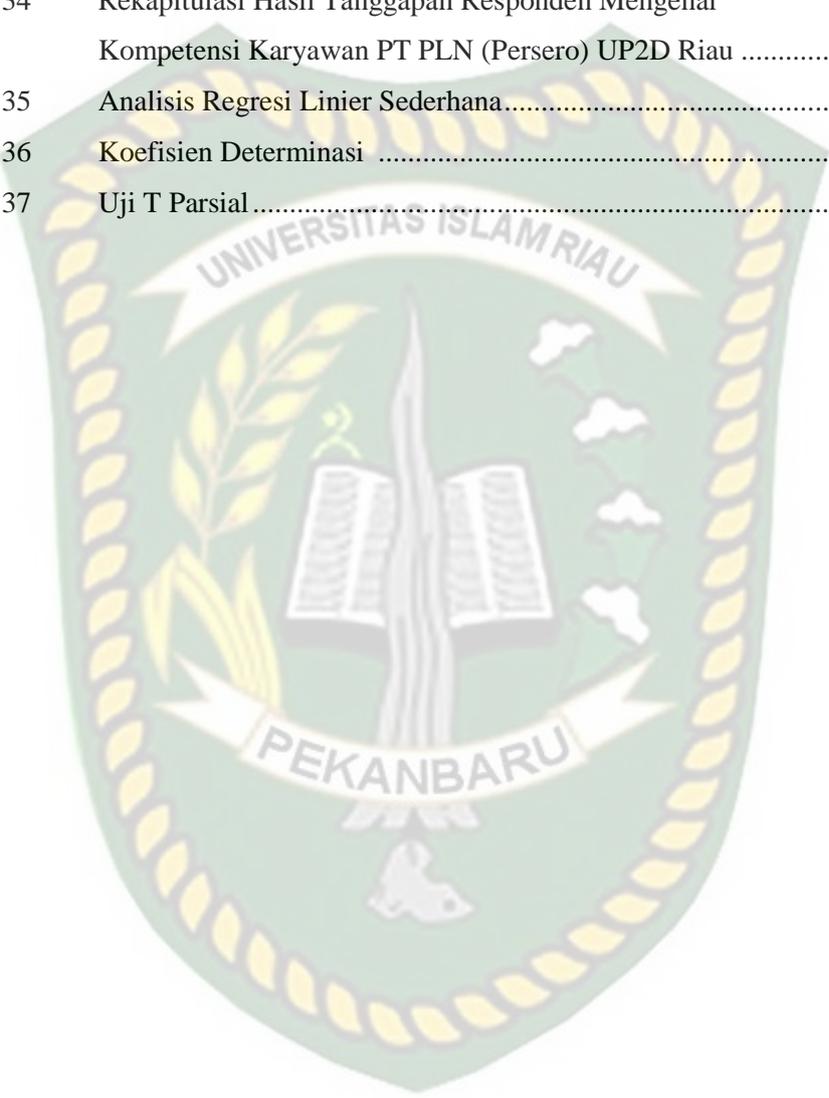
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Jabatan dan Jumlah Karyawan (Bagian Pangatur Operasi) PT. PLN (Persero) UP2D Riau	2
Tabel 1.2	Judul Pendidikan dan Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau (Bagian Pengatur Operasi) Tahun 2018	6
Tabel 1.3	Jenis – Jenis Diklat PT PLN (Persero) UP2D Riau	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2	Kerangka Pemikiran	43
Tabel 3.1	Operasional Variabel	44
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Umur	63
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 5.5	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	67
Tabel 5.6	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	68
Tabel 5.7	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kuesioner Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau..	69
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Perencanaan Program Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.....	71
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Keterampilan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.....	72
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Sarana dan Prasarana Dalam Menunjang Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau...	73
Tabel 5.11	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan	74
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Jenis Materi Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau	76
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Materi dengan Bidang Pekerjaan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau	77
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Penyampaian Materi Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau	79
Tabel 5.15	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan	80

Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau	82
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Seleksi Peserta Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau	83
Tabel 5.18	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan.....	84
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Instruktr Pelatihan Menyampaikan Materi pada PT PLN (Persero) UP2D Riau	87
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Kompetensi Instruktur Pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau	88
Tabel 5.21	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan	89
Tabel 5.22	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau	91
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.	94
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mengenai Keahlian Bekerja Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.	95
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.	96
Tabel 5.26	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan.....	97
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Mengenai Berkomunikasi Yang Baik Dengan Pelanggan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.	99
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Mengenai Bersikap Sopan Terhadap Pelanggan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.....	100
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Kerjasama Antar Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.	102
Tabel 5.30	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Konsep Diri .	103
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Mengenai Persepsi/Tindakan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.	105
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.	106

Tabel 5.33	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Prilaku Kerja	107
Tabel 5.34	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau	109
Tabel 5.35	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	113
Tabel 5.36	Koefisien Determinasi	115
Tabel 5.37	Uji T Parsial.....	116



DAFTAR GAMBAR

2.5 Kerangka Pemikiran.....	43
4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP2D Riau	55



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Lembar Kuesioner
2. Tabulasi data tentang Analisis Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP2D Riau.
3. Output Validitas dan Reliabilitas
4. Output Uji Hipotesis
5. Dokumentasi Foto



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mendapatkan menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan perlu mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan dengan diberikan peningkatan Kompetensinya melalui Pendidikan dan Pelatihan. Program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kompetensi yang menciptakan kerja yang tinggi, serta jabatan secara profesional.

Kompetensi adalah merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam melakukan pekerjaan atau sebagai fungsi standar kerja yang diharapkan. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian seseorang yang telah melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan situasi kerja. Perilaku atau sikap ini biasanya sangat dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan berbagai aktivitas kerja. Kegiatan Pelatihan ini juga merupakan proses dalam meningkatkan Kompetensi itu sendiri agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal, dengan melalui kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi atas adanya sikap, dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT PLN (Persero) UP2D ini adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan dibawah naungan PT PLN (Persero), yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi Listrik. PT PLN (Persero) UP2D Riau ini berada di Pekanbaru, perusahaan yang terletak di Jl. Dr. Sutomo no. 69 Pekanbaru. PT PLN UP2D Riau (Persero) ini mengelola atau mengatur sistem Distribusi seperti Jaringan Listrik dari Gardu Induk sampai Gardu Jaringan Menengah.

PT PLN (Persero) merupakan unit Pengatur Distribusi dengan menyediakan Jaringan Listrik dalam jumlah dan mutu yang berkualitas, memadai dan meningkatkan kepuasan pelanggan, serta sarana tenaga listrik dan masing-masing sesuai dengan kebijakan yang diberikan perseroan secara komersial, sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan oleh direksi perseroan. Adapun jumlah karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau pada Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Komposisi Jabatan dan Jumlah Karyawan (Bagian Pangatur
Operasi)PT. PLN (Persero) UP2D Riau

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager Bagian Operasi Sistem Distribusi	1
2	Manager Bagian Fasilitas Operasi	1
3	SPV. Data dan Gambar	1
4	SPV. HAR ELEKTROMEKANIK	1
5	AE. HAR ELEKTROMEKANIK	2
6	SPV. Proteksi dan Meter	1
7	JT. Proteksi	2
8	SPV. Operasi	1
9	JO. Pengatur Operasi	13
10	SPV. Perencana SCADA	1

11	AE. Perencana SCADA	2
12	SPV. Scada Dan Telekomunikasi	1
13	SPV. RTU Dan Periphal	1
14	AE. Pemeliharaan RTU	1
15	JE. Instalasi Intervace RTU	1
	JUMLAH	30

Sumber : PT PLN (Persero) UP2D Riau,2018

Dari Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT PLN (Persero) U P2D Riau bagian Pengatur Operasi dimana jumlah keseluruhan karyawan adalah sebanyak 30 Orang Karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas kerja PT PLN (Persero) ini memberikan sebuah program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dapat diharapkan memperkecil kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, adanya penurunan Kompetensi kerja pada karyawan PT PLN UP2D ini dirasakan karna Pengaruh kualitas dan kuantitas dari karyawan itu sendiri, disebabkan salah satunya faktornya : Sering terjadi pengambilan judul Diklat yang tidak sesuai dengan jabatannya (1) Adapun kesalahan jadwal Diklat yang tidak tersusun terperinci dengan jadwal kerja karyawan, maka sering terjadi bentrokan jadwal Diklat dengan pekerjaan (2) Dan kurangnya pemberian program pendidikan dan pelatihan (Diklat), setiap karyawan wajib mengambil diklat dengan judul yang sesuai dengan daftar Diklat yang diberikan 1 (satu) tahun sekali. Karyawan tidak mendapatkan Pengetahuan, Keterampilan, Prilaku atau Sikap yang sesuai dengan bidang keahliannya atau pekerjaannya, sehingga tidak adanya kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan di PT PLN (PERSERO) UP2D Riau ini lebih fokus pada meningkatkan Kompetensi karyawan yang baik hardskill maupun softkill, serta meningkatkan pengetahuan agar para karyawan mampu membina organisasi sehingga guna mencapai nilai perusahaan dan perilaku serta peningkatan kompetensi sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. Untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan atau tugas pada PLN UP2D, maka koordinasi setiap bidang yang ada di PLN sangat penting. Dikarenakan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dalam periode tahunan akan terlaksana dengan baik.

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan periode tahunan ini serangkaian proses penyusunan atau rancangan untuk meningkatkan kompetensi seseorang dengan kegiatan diklat ini sangat diperlukan bagi PT PLN UP2D Riau dalam menghadapi perubahan lingkungan atau teknologi baru. Karena itu PT PLN mengadakan pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi Kompetensi karyawan, tetapi masih terdapat kekurangan dalam sistem metode dan pembagian materi yang diberikan, dan karyawan masih merasa kurang puas dengan program pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan maksimal.

Iskandar S (2008) dalam skripsinya yang berjudul “Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan yang tinggi dan juga telah mengikuti pendidikan dan pelatihan semakin meningkat kompetensinya yang meliputi pengetahuan dan keahlian dalam mengerjakan tugasnya.

Hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi menjadi salah satu dasar dalam menetapkan keputusan, dan dapat menjalankan aktivitas dalam pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan. Dimana unsur kompetensi yaitu karakteristik yang dimiliki seseorang karyawan, perusahaan juga tidak akan segan-segan mengeluarkan sejumlah uang untuk keperluan pendidikan dan pelatihan karyawan walaupun terkadang jumlah yang dikeluarkan cukup besar, maka dari itu dianggap perusahaan sebagai suatu investasi dalam sumber daya manusia dan diharapkan meningkatkan Kompetensi karyawan. Dengan melalui pendidikan dan pelatihan tersebut, agar Kompetensi karyawan dapat ditingkatkan demi tercapainya standarisasi Kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai target yang telah dirancang.

Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya masih memerlukan keterampilan khusus untuk melaksanakan tugas, namun pada kenyataannya masih ada karyawan yang belum mendapatkan diklat sesuai dengan bidangnya. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kinerja dan kompetensi karyawan tidak semua baik, sehingga diperlukan Diklat untuk masing-masing departemen sesuai bidangnya. Adapun Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2

**Judul Pendidikan dan Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau
(Bagian Pengatur Operasi) Tahun 2018**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Operasi	Judul Diklat Yang Diikuti	Jumlah Karyawan Yg Ikut Pelatihan (Orang)
1	2018	30	a. Manajemen Pemeliharaan Jaringan Distribusi	5
			b. Pemeliharaan RTU	7
			c. Pemeliharaan Master Station Distribusi	9
			d. Pemeliharaan Sistem Telekomunikasi DDC	6
			e. K2/K3 Untuk Pengawas Pekerjaan Distribusi	3
		JUMLAH		30

Sumber : PT PLN (Persero) UP2D Riau

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau yang mengikuti Diklat, disini bisa dikatakan pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan baik, total dan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan akan lebih ke bidangnya masing-masing, agar tidak terjadi kesalahan dalam memperbaiki Gardu-gardu listrik sehingga perbaikan tersebut memakan waktu cukup lama, diklat ini diberikan agar bekerja dengan kompetensinya masing-masing dan tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

Program Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan kepada karyawan bertujuan untuk membangun, dan memelihara dan meningkatkan internalisasi nilai-nilai perusahaan untuk mendukung operasional, dan meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan untuk sebagai jabatan yang disyaratkan. Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan PT PLN UP2D Riau kepada setiap karyawan diadakan setiap 1 tahun sekali. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan biasanya sekitar 2 minggu dan 1 bulan.

Adapun proses pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT PLN UP2D Riau yang telah diprogramkan untuk para karyawan untuk mengikuti diklat tersebut, sesuai dengan pekerjaannya, yang dilaksanakan di Udiklat (Unit Pendidikan dan Pelatihan). Agar semua karyawan dapat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Adapun Jenis Pendidikan dan Pelatihan yang ada di PT PLN (Persero) UP2D Riau sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jenis – Jenis Diklat PT PLN (Persero) UP2D Riau

No	Jenis Diklat	No	Jenis Diklat
1	Purnabakti	12	Retail
2	Prajabatan	12	Enjiniring Dan Kontruksi Sipi
3	Energi Primer	14	Enjiniring Dan Kontruksi Mekanikal
4	Pembangkit	15	Enjiniring Dan Kontruksi Elektrikal
5	Operasi Sistem	16	Perijinan, Pertahanan Dan Row
6	Tranmisi	17	Sertifikasi
7	Distribusi	18	Teknologi Informasi
8	Penelitian dan Pengembangan	19	Manajemen Dasar
9	Supply Clain Management	20	Regulatory And Compliance
10	Lingkungan, K2 Dan K3	21	SDM
11	Produksi Peralatan Ketenagalistrikan	22	Keuangan

Sumber : PT PLN (Persero) UP2D Riau

Karyawan perusahaan perlu memerlukan keterampilan dan kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan di bidang pekerjaannya masing – masing agar mampu mencapai kompetensi dan kinerja yang baik dalam perusahaan dan dapat menjalankan aktivasnya secara efektif dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Oleh karena itu, pihak PT PLN (Persero) UP2D Riau telah mengikutsertakan para karyawan dalam melaksanakan berbagai jenis diklat yang ada diperusahaan, bisa dilihat ditabel 1.3 yang sudah terlampir.

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria untuk menilai kerja seseorang. Misalnya, untuk manajerial, fungsi profesional atau senior manager. Karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta apa saja yang harus ditempuh untuk mendapatkan promosi kejenjang berikutnya.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai Pendidikan dan Pelatihan terhadap kompetensi karyawan yang terjadi pada PT PLN (Persero) UP2D Riau dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi Kompetensi karyawan, karena tanpa adanya kompetensi dan kemampuan kerja yang tinggi, dan optimal dapat mengakibatkan tugas terbengkalai dan tidak diselesaikan dengan baik, maka dari itu dapat dikatakan bahwa terjadi rendahnya kompetensi karyawan yang dapat mengganggu keberhasilan perusahaan. Setelah program Pendidikan dan Pelatihan ini dilaksanakan perusahaan mengharapkan adanya peningkatan kompetensi karyawan dan semangat dalam menjalankan kepentingan untuk masyarakat. Pendidikan dan Pelatihan ini dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan serta karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya, sehingga perusahaan mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam hal ini dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pengatur Distribusi Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Karyawan Yang Dilaksanakan Oleh PT. PLN (Persero) UP2D Riau.
2. Apakah Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP2D Riau.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan di PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini antara lain :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dan memberikan saran, khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam kompetensi karyawan.

2. Bagi Pihak Peneliti

Untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia dalam kompetensi karyawan.

3. Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga membantu pihak lain dengan penelitian yang baik lagi dalam pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran tentang penelitiann ini secara ringkas, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data untuk penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis membahas hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan masalah.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini penulis membuat beberapa kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang penulis lakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan secara umum adalah Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia , terutama untuk dapat mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan tenaga kerja yang diperlukan oleh instansi atau perusahaan. Oleh sebab itu, pendidikan ini lebih mengembangkkn pengembangan kemampuan umum. Namun pada pendidikan kejuruan atau pendidikan khusus, maka yang akan diutamakan adalah sebuah keterampilan.

Pelatihan secara umum adalah lebih berkaitan dengan memberikan pengembangan ketmampuan atau keterampilan yang dibutuhkan oleh para karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.Oleh karena itu, pelatihan juga pada umumnya lebih menekankan pada keterampilan, sikap , atau tingkat kinerja pada suatu pekerjaan tertentu. Maka dari itu jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek dari pada pendidikan. Adapun beberapa pengertian pendidikan dan pelatihan menurut para ahli sebagai berikut ;

Menurut Hasibuan (2006:70) pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan sebuah proses untuk meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun segi manajerialnya.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah berhubungan dengan meningkatnya pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara

menyeluruh, sedangkan pelatihan itu usaha peningkatan pengetahuan, sikap atau keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. (Flippo:69).

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu pembinaan atau pembelajaran terhadap tenaga kerja dalam bentuk proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:96-97).

Menurut Sondang P.Siagian (1983:180) pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang pegawai kepada pegawai lainnya dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan juga melakukan belajar mengajar dengan menggunakan metode dan teknik tertentu.

Menurut Ivancevich J.M (2010:154) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk dapat mengubah perilaku seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Sudradjat (2010:172) program pendidikan dan pelatihan adalah sebuah program pegawai tersebut sudah dewasa secara intelektual sehingga dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam dirinya yang harus diperbaiki melalui program pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yaitu suatu cara yang harus dapat diterapkan untuk mendidik sumber daya manusia atau yang tersedia dalam suatu perusahaan supaya lebih meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sehingga dapat menunjang program pemerintah dapat tercapai. (Rustiana,2010:138).

Dari pendapat-pendapat ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

2.1.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Di perusahaan dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan meliputi dua tujuan sekaligus, maka perlu perlu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan, bila tidak jelas maka suatu tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan efektif. Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari berbagai perencanaan terhadap pengembangan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Oleh karena itu, seorang karyawan atau anggota – anggota sebuah organisasi akan mampu melaksanakan tugas – tugas yang dikerjakan dan dapat dipertanggung jawabkan kepada yang diharapkan, dengan itu mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan (diklat) ini sebenarnya sama – sama mengupayakan untuk mencapai suatu kompetensi tertentu para anggota yang mengikuti latihan tersebut.

Menurut Handoko (2002:03) tujuan adalah untuk penutup gap antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan berbagai permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja pegawai untuk mencapai berbagai sasaran-sasaran kerja yang dapat ditetapkan.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

Menurut Carrella dan Kuzmits (1982:278) tujuan utamanya adalah :

1. Dapat memberikan keterampilan karyawan
2. Dapat membantu dalam urusan operasional
3. Untuk menyiapkan promosi untuk karyawan

Beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan lainnya adalah :

1. Untuk memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas.
2. Dapat mengurangi kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan mesin / perlengkapan lainnya dapat diperkecil.
3. Dapat membantu menyesuaikan diri dengan menggunakan metode-metode dan proses baru yang terus-menerus diadakan.
4. Pembinaan, dan pelatihan kerja sesuai dengan perkembangan kebutuhan serta kemajuan pengetahuan dan teknologi.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk dapat diarahkan dan membekali, dan meningkatkan pengembangan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

2.1.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa manfaat pendidikan dan pelatihan yang digunakan pada umumnya menurut Simamora (2004:278) sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas produktivitas
2. Untuk mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang telah diterima
3. Dapat membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang menguntungkan
4. Dapat mengurangi kecelakaan kerja
5. Meningkatkan pengembangan diri pada karyawan tersebut.

Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Untuk Karyawan :

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
3. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengalaman

Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Untuk Perusahaan :

1. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
2. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
3. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
4. Mengarahkan untuk meningkatkan probabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.

2.1.4 Jenis – Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Adapun beberapa jenis program pendidikan dan pelatihan pegawai dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Diklat Seleksi Pegawai Baru

Jenis diklat ini untuk dapat memperoleh karyawan yang akan bekerja sama untuk kemajuan suatu perusahaan. Karyawan yang ingin melaksanakan diklat tersebut harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan, yaitu peserta diklat harus lulus dalam prajabatan.

2. Diklat Profesi

Jenis diklat ini untuk menguasai kompetensi dalam bidang yang disyaratkan pada jabatan yang akan dituju. Bersifat wajib apabila profesi atau bidangnya berbeda, dan bersifat optional apabila dalam profesi atau bidangnya yang sama. Karyawan yang ingin melaksanakan diklat ini harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu karyawan harus sesuai dengan bidang kompetensinya, apabila seorang karyawan tidak lulus maka karyawan dapat mengulang kembali paling banyak 1 kali dalam 1 tahun.

3. Diklat Penjurangan

Jenis diklat ini untuk karyawan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan struktural maupun fungsional. Pada saat berlangsungnya diklat penjurangan ini, proses *asesment* dilakukan untuk dapat memastikan perubahan kompetensi inti dan peran. Karyawan yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu setiap karyawan sesuai kebutuhan berdasarkan kompetensi jabatan, baik

struktural maupun fungsional, apabila tidak lulus maka karyawan dapat mengulang kembali paling 2 tahun sejak mengikuti diklat penjenjangan, kesempatan mengulang paling banyak 3 kali pada level kompetensi yang sama terdiri dari bagian *Executive Education* (EE) .

4. Diklat Penunjang

Jenis diklat ini untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompleksitas yang berbeda. Karyawan yang ingin melakukan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu karyawan yang tingkat kompleksitasnya berbeda, diklat yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) UP2D Riau mengenai tingkat organisasi unit.

5. Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti

Jenis diklat ini diklat yang diberikan untuk bekal karyawan sebelum memasuki masa pensiun yang memasuki usia 50 tahun. Karyawan yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan dari perusahaan, yaitu karyawan harus memasuki usia 50 tahun, karyawan yang sudah memasuki masa pensiun.

2.1.5 Tahapan – Tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2009:223) menyatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan mempunyai tiga tahapan aktivitas yang meliputi :

1. Penilaian untuk kebutuhan pelatihan yang bertujuan adalah dapat mengumpulkan informasi yang untuk menentukan kebutuhan atau tidaknya program pelatihan.

2. Pengembangan program pelatihan (*development*) bertujuan untuk dapat merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang dapat dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
3. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk dapat menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dan menurut Siagian (2003:185-187) bahwa ada tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Adapun langkah-langkah tersebut, yaitu :

1. Penentuan Kebutuhan. Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan yang dimasa depan.
2. Penentuan Sasaran. Sasaran yang diharapkan dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut tingkah laku atau mungkin saja keduanya. Berbagai sasaran harus dapat dinyatakan sejelas dan nyata mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.
3. Penetapan Isi Program. Sifat atau program pelatihan ditentukan paling sedikit dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.
4. Identifikasi Prinsip-Prinsip Belajar. Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk ditetapkan berkisar yaitu pada partisipasi (keterlibatan), repetisi (pengulangan), relevansi (kecocokan), pengalihan dan umpan balik.

5. Pelaksanaan Program. Dapat menyelenggarakan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penetapan prinsip-prinsip belajar yang tercermin pada teknik-teknik proses belajar mengajar.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan-tahapan dalam program pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari analisis kebutuhan, penentuan sasaran yang sesuai dengan isi program, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dan penilaian pelaksanaan program.

2.1.6 Unsur – Unsur Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan diklat ini akan sukses apabila setiap unsur – unsur dalam pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang optimal. Unsur – unsur dalam pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia menurut Triton PB (2007:117 – 120) sebagai berikut :

1. Materi Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai perusahaan.

2. Metode Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

3. Peserta Pelatihan.

Peserta pelatihan ini harus memenuhi persyaratan dan seleksi yang ditentukan. Peserta pelatihan tidak sesuai dengan kriteria yang disyaratkan oleh kegiatan pelatihan dapat menyebabkan terjadinya penggunaan bahkan sia-sia dalam kegiatan dan pengembangan sumber daya manusia.

4. Instruktur / Pelatih

Merupakan salah satu orang yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk dapat memberikan materi diklat, dan dapat bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan diklat yang dilakukan.

Adapun Syarat-Syarat Instruktur / Pelatih sebagai berikut :

1. *Teaching Skills*. Yaitu seorang pelatih yang mempunyai kecakapan dalam mendidik atau mengajar, memberikan petunjuk, membimbing dan memberi ilmu atau pengetahuannya kepada para peserta pelatihan. Ia harus mampu memberikan semangat, membina, dan mengembangkan peserta agar mampu bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan dirinya.
2. *Communication Skills*. Yaitu seorang pelatih harus mempunyai komunikasi yang baik secara lisan ataupun tertulis. Dan suaranya harus jelas, dan mudah dipahami peserta pelatihan.
3. *Personality Authority*. Yaitu seorang pelatih harus mempunyai wibawa terhadap peserta pelatihan. Ia harus berperilaku baik, sifat sopan santun dan kemampuan dan kecakapannya diakui.

4. *Social Skills*. Yaitu seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar dapat terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta. Dan harus dapat menghargai pendapat orang lain.
5. *Tecnical Competent*. Yaitu seorang pelatih harus mempunyai kemampuan teknis , kecakapan teorites, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
6. *Stabilitas Emosi*. Yaitu seorang pelatih tidak boleh berprasangka buruk terhadap peserta didiknya atau tidak boleh cepat emosi.

2.1.7 Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Goldstein dan Buxton (1982) mengemukakan bahwa ada tiga analisis kebutuhan pendidikan dan pe;atihan (diklat) yaitu :

1. Analisis Organisasi

Analisis organisasi ini dapat dilakukan dengan survei karyawan, sikap karyawan dan administrasi. Disamping itu, analisis organisasi dapat menggunakan turnover, absensi, kartu pelatihan, dan perencanaan karyawan.

2. Analisis Pekerjaan dan Tugas.

Analisis pekerjaan dan tugas ini merupakan salah satu dasar untuk dapat mengembangkan program *job-training*. Dan sebagaimana progam pelatihan analisis job ini, untuk dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, skill, dan sikap suatu pekerjaan.

3. Analisis Pegawai.

Analisis pegawai lebih difokuskan pada identitas kebutuhan pelatihan para karyawan yang bekerja pada job-nya. Kebutuhan pelatihan dianalisis secara individu dan kelompok.

a. Kebutuhan individu dari pelatihan

Analisis kebutuhan individu dari pelatihan dapat dilaksanakan dengan cara observasi, evaluasi keterampilan, dan tes keterampilan pegawai.

b. Kebutuhan Kelompok dari Pelatihan

Kebutuhan Kelompok dari Pelatihan dapat diprediksikan dengan melakukan pertimbangan informal dan observasi dengan supervisor atau manager.

2.1.8 Metode Pendidikan dan Pelatihan

Program ini perlu untuk mendorong keberhasilan mereka dalam lokakarya yang berfokus pada penyajian pengetahuan dan keterampilan selain isi pelatihan. Program ini bisa dilakukan dengan dua metode, yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

a. *On the job training*(**Latihan Sambil Bekerja**)

Bentuk metode ini dilakukan oleh instansi atau perusahaan dengan bekerja sambil belajar mengikuti pendidikan dan pelatihan. Metode ini mempunyai keuntungan karena cukup fleksibel, baik dalam hal lokasi dan organisasi. Bentuknya pun dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Karyawan secara internal dilatih dan dibimbing oleh para

karyawan lain yang memiliki kemampuan yang tinggi dan memiliki kewenangan dalam melatih.

Beberapa macam OTJ sebagai berikut :

- *Couching / understudy*

Dalam pelatihan dan pengembangan ini dimana dilakukan ditempat kerja oleh atasan atau karyawan yang berpengalaman. Dan Metode ini dilakukan dengan pelatihan secara informal dan tidak terencana dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan masalah, kekompakan dan teman kerja.

- *Sistem Magang*

Sistem magang ini menggabungkan antara pelajaran dikelas dengan praktik ditempat kerja setelah beberapa teori diberikan pada karyawan. Karyawan akan dibimbing untuk mempraktekkan semua prinsip belajar pada keadaan sesungguhnya.

- *Apprenticeship*

Pelatihan ini lebih mengarahkan ke penerimaan karyawan baru, yang bekerja dan dibimbing praktisi yang ahlinya untuk beberapa waktu tertentu.

- *Intership dan Assistantships*

Pelatihan ini juga hampir sama dengan apprenticeship, lebih memberikan pengarahan pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan yang lebih tinggi.

b. Off The Job Training

1. Lecture(Kuliah)

Teknik ini seperti persentasi atau ceramah yang diberikan peyelia/ pengajar pada kelompok karyawan. Hal ini digunakan untuk memberikan pengetahuan umum pada peserta.

2. Persentasi dengan video

Teknik ini menggunakan media video, fil, atau televissi sebagai sarana persentasi tentang pengetahuan bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

3. Vestibule Training/simulation

Pelatihan yang dilakukan ditempat yang dibuat seperti tempat kerja yang sesungguhnya dan dilengkapi fasilitas peralatan yang sama dengan pekerjaan yang sesungguhnya.

4. Bermain Peran / Role Playing

Teknik pelatihan ini dilakukan seperti simulasi dimana peserta memerankan jabatan atau posisi tertentu untuk bertindak dalam situasi yang khusus. Dengan seperti itu, peserta mungkin berperan sebagai pelanggan, manajer, rekan kerja sehingga mereka dapat berinteraksi dengan pihak lain.

5. Studi Kasus

Teknik ini dilakukan dengan memberikan sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan dan didiskusikan dikelompok atau sebuah tim masing-masing.

6. *Self Studi*

Teknik ini merupakan pembelajaran sendiri oleh peserta dimana peserta dituntut untuk proaktif melalui media bacaan, materi, video, kaset , dll.

7. Program Pembelajaran

Pembelajaran ini seperti self studi, tetapi peserta diharuskan membuat rangkaian pertanyaan dan jawaban dalam materi sehingga dalam pertemuan selanjutnya pertanyaan dapat disampaikan pada pengajar untuk diberikan umpan balik.

8. *Laboratory Training*

Latihan ini meningkatkan kemampuan melalui berbagai pengalaman, perasaan, pandangan, dan prilaku antar pribadi.

9. *Action Learning*

Teknik ini untuk membentuk kelompok dengan memecahkan suatu permasalahan yang dibantu oleh seorang ahli bisnis dalam perusahaan mau luar perusahaan.

Dari uraian diatas sebuah organisasi dapat memilih salah satu teknik untuk bisa diterapkan pada program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kondisi organisasi atau perusahaannya.

2.1.9 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2013:30) pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi organisasi sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam sebuah organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu untuk menambahkan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/intansi. Oleh sebab itu jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Maka dari itu perlu penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
3. Promosi dalam suatu organisasi untuk keharusan apabila organisasi itu mau berkembang. Untuk itu mka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
4. Didalam masa pembangunan ini organisasi atau intansi, baik pemerintah maupun swasta merasa untuk menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan.

2.1.10 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada krateria (pedoman dari ukuran kesuksesan), dan rancangan percobaan. Menurut Goldstein dan Buxton (1985: 231) , krateria yang dapat digunakan sebagai pedoman memperhatiakn beberapa hal penting berikut :

a. Krateria Pendapat

Krateria ini dapat diungkapkan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan.

b. Kreteria Belajar

Krateria ini diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill.

c. Krateria Prilaku

Krateria ini menggunakan tes keterampilan kerja, dan sejauhmana perubahan karyawan sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

d. Krateria Hasil

Untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan penjualan, dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang telah ditentukan dalam perusahaan dan serangkaian kompetensi – kompetensi khusus untuk dilaksanakan secara efektif dan efisien. Didalam sumber daya manusia, kompetensi biasanya di hubungkan dengan prestasi kerja karyawan. Adapun definisi tentang kompetensi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut UU No.13 tahun (2003) kompetensi adalah kompetensi yang memiliki kemampuan kerja setiap individu yang dapat melengkapi berbagai

kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

Selanjutnya Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki setiap seseorang yang langsung terhadap, atau dapat diprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut (Sedarmayanti, 2008:126)

Menurut Mangkunegara (2005:113) kompetensi adalah mempunyai faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau yang biasa saja.

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Menurut McClelland (2014: 230).

Menurut Spenser dan Spencer (dalam Priansa,2014:258) kompetensi adalah pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara memperoleh kompetensi. Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik terdiri atas motif, konsep diri, dan pengetahuan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:326) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Rankin dan Neathey (2001), mengemukakan pokok-pokok definisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu :

1. Kompetensi yang menghasilkan perilaku, hard skill / soft skill.
2. Kompetensi yang memiliki kapasitas yang mampu mencapai hasil yang diharapkan.
3. Kompetensi yang mengandung motivasi
4. Kompetensi yang memiliki dimensi prestasi unggul
5. Kompetensi yang meningkatkan efektivitas kerja

Dari teori para ahli di atas dapat dikatakan bahwa Kompetensi adalah memiliki komponen kemampuan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dan dibebankan dalam organisasi, serta wawasan yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang karyawan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Well (2008:56–58) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang.

1. Keyakinan dan Nilai – Nilai

Keyakinan dalam diri seseorang akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka akan selalu berusaha melakukan cara baru dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berfikir tentang dirinya, maupun terhadap orang lain untuk berfikir ke depan.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, seorang karyawan dapat meningkatkan kecakapan dalam berkompetensi.

3. Pengalaman

Dengan keahlian kompetensi memerlukan banyak pengalaman. Diantaranya pengalaman komunikasi didalam organisasi, mengorganisasi orang, dan menyelesaikan masalah. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran yang strategis kurang mengembangkan kompetensi dari seseorang yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik Kepribadian

Setiap kepribadian seseorang akan dapat berubah sepanjang waktu. Maka dari itu seseorang dapat merespon dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian berubah tidak mudah.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian seseorang dari atas dapat memberikan pengaruh positif terhadap seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Isu emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi kemampuan intelektual ini tergantung pemikiran yang kognitif, seperti pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain berproses recruitment dan seleksi karyawan, sistem

penghargaan,praktek pengambilan keputusan, filosofi organisasi, kebiasaan, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, danproses organisational.

2.2.3 Jenis Karakteristik Dan Kategori Kompetensi

Menurut Spenser (2008:28) mengungkapkan bahwa ada karakteristik pembentukan kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan prilaku organisasi dan dipengaruhi konsep diri, sifat bawaan diri dan motif.

1. Pengetahuan (*Knowlegde*).

Untuk mendapatkan sebuah dorongan dalam pengetahuan atau hasil pembelajaran, seseorang harus memiliki informasi yang luas untuk munculnya suatu tindakan. Seperti seorang guru yang mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Seseorang dapat mempengaruhi prestasi ditempat kerja. Agar keahlian keterampilan dapat merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja. Seperti, keahlian ahli bedah untuk melakukan operasi.

3. Konsep Diri (*Self-Concept*)

Konsep diri ini lebih ke dalam gambaran diri sendiri, dalam sikap dan nilai – nilai yang diyakini. Seperti, seorang karyawan yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi agar dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

4. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi ini merujuk lebih ke karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi.

5. Motif

Motif merupakan dorongan – dorongan yang dapat memicu emosi, hasrat, dan kebutuhan psikologis seseorang yang dapat menyebabkan munculnya suatu tindakan.

Menurut Spencer & Spencer (1993) berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan, kompetensi dapat dibagi atas dua kategori, yaitu :

1. *Threshold Competencies* adalah karakteristik yang merupakan pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya, namun untuk tidak membedakan yang kinerja tinggi dan di atas rata-rata.
2. *Differentiating Competencies* adalah faktor yang dapat membedakan seorang individu berkinerja tinggi dan rendah. Seperti, seorang yang memiliki orientasi dan motivasi yang menetapkan tujuan yang melebihi tujuan yang ditetapkan organisasi.

Menurut Loma (1998), Kompetensi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompetensi Inti (*core competencies*) kompetensi ini termasuk aspek yang harus dimiliki karyawan dalam organisasi agar organisasi tersebut memiliki keuntungan yang kompetitif. Tanpa kompetensi ini karyawan tidak akan dapat bekerja secara efektif dan tidak akan sukses.

Menurut Prahalad dan Hamel, adapun manfaat kompetensi inti, harus :

1. Mengidentifikasi kompetensi inti yang sudah ada dalam organisasi, melalui diskusi kelompok, biasanya dengan manajemen senior.
 2. Membuat agenda untuk mengakuisisi kompetensi inti.
 3. Membangun kompetensi inti melalui pelatihan kerja.
 4. Menyebarkan kompetensi inti untuk memaksimalkan keunggulan kompetitif.
 5. Melindungi dan mempertahankan kepemimpinan kompetensi inti melalui rencana bisnis yang proaktif.
2. Kompetensi Peran (*role competency*) kompetensi peran merupakan hal-hal yang berkaitan dengan upaya dan peran didalam tim, seperti upaya dan peran pemimpin kelompok dan anggotanya. Kompetensi ini juga dimiliki oleh para manajer dan supervisor, kompetensi peran sering terlihat dalam area :
- Mengelola orang
 - Mengelola Sumber Daya
 - Mengelola Informasi
 - Mengelola Aktivitas

Karena berbasis peran, maka kompetensi yang diharapkan dari seorang manajer puncak akan lebih tinggi dari pada yang dimiliki oleh seorang manajer madya.

2.2.4 Aspek – Aspek dalam Kompetensi

Adapun aspek-aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu :

1. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan sesuatu yang dapat dimiliki oleh orang atau individu untuk melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Keterampilan ini dapat mencapai kesuksesan organisasi, agar karyawan mempunyai keterampilan kerja yang baik, dan dapat mempercepat tujuan organisasi.

2. Konsep Diri / *Self Concept*

Konsep diri / self concept dalam perusahaan wajib diketahui agar diperusahaan dapat memandang kepribadian diri sendiri atau gambaran tentang sikap seseorang yang mempunyai peran penting dalam menentukan perkembangan kepribadian secara menyeluruh. Konsep diri ini lebih merujuk pada kesadaran tentang diri sendiri, kesadaran tentang fungsi keberadaan diri dan tidak hanya menyangkut pada persepsi tentang apa yang nyata, tetapi juga apa yang dipikirkan.

3. Prilaku Kerja

Prilaku kerja dalam perusahaan wajib diketahui agar dapat mengerti dan memahami prilaku kerja karyawan yang timbul saat karyawan bekerja karena hal ini akan dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam bisnisnya. Prilaku kerja dapat dilihat atau lebih ke sebuah tindakan / pengalaman para karyawan. Dengan adanya prilaku kerja pada karyawan, akan mudah mengatur dan memahami para karyawan dengan tujuan agar menciptakan lingkungan kerja yang efektif, sehingga kegiatan dalam

perusahaan juga berjalan dengan baik dan dapat membuat profit perusahaan berjalan dengan yang diharapkan.

Menurut Amirullah (2002:40) yaitu perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dan kesiapan untuk menanggapi, yang diorganisasi melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarah dan atau dinamis terhadap perilaku.

2.2.5 Manfaat Kompetensi Manajemen

Menurut Prahalad dan Hamel, manfaat kompetensi inti manajemen harus :

1. Mengidentifikasi kompetensi inti yang sudah ada didalam organisasi atau tim, melalui diskusi kelompok, biasanya dengan menamen senior.
2. Dapat membuat agenda untuk mengakuisisi kompetensi inti.
3. Dapat membangun kompetensi inti melalui pelatihan yang berkelanjutan.
4. Dapat menyebarkan kompetensi inti untuk memaksimalkan kerja kompetitif.
5. Melindungi dan mempertahankan kepemimpinan kompetensi inti melalui rencana bisnis yang proaktif.

Menurut Ruky (2006:107) mengatakan bahwa manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai

Untuk mencapai Keterampilan, Pengetahuan, dan karakteristik yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

2. Alat seleksi karyawan

Untuk penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yang diharapkan perusahaan.

3. Memaksimalkan Produktivitas

Untuk mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

4. Dasar pengembangan sistem remunerasi

Untuk mengembangkan sistem remunerasi dengan mengaitkan sebanyak mungkin dalam memutuskan suatu perilaku yang diharapkan dari seorang karyawan.

5. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal apa saja yang menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Sedangkan menurut Richard Benhart (2009:10) menyatakan bahwa kegunaan kompetensi sebagai berikut :

1. Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi.

Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan secara lengkap.

2. Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi.

Untuk menyeleksi orang sesuai dengan pekerjaannya berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu.

2.2.6 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi mulai diterapkan diberbagai aspek dan sumber daya manusia, adapun kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan di perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu :

1. *Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.* Dalam hal ini, kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku. Secara tidak langsung dapat mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
2. *Alat seleksi karyawan.* Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk dapat memilih calon karyawan yang terbaik.
3. *Memaksimalkan Produktivitas.* Untuk menjadikan organisasi “ramping” yang mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang terbaik.
4. *Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi.* Model kompetensi ini digunakan mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang dianggap lebih adil. Remunerasi ini lebih terarah dan stransparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan yang diharapkan seorang karyawan.
5. *Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.* Dalam era globalisasi yang sangat cepat, suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan dan kemampuan yang terus meningkat.

2.2.7 Pengukuran Kompetensi

Berbagai metode dapat dilakukan untuk mengukur kompetensi. Untuk dapat menghasilkan akurasi yang tinggi, dapat dilakukan dengan pengukuran beberapa metode berikut :

1. *Behavior Event Interview* (BEI)

Teknik *interview* ini telah terbukti sebagai teknik yang memiliki akurasi tinggi dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang. Bahwa BEI membutuhkan keterampilan dan pengalaman yang cukup agar seseorang dapat melakukan wawancara dan melakukan proses *coding* dengan tepat dan akurat.

2. Tes

Beberapa contoh tes kompetensi dapat diukur sebagai berikut :

- a. *Picture Story Exercise* (PSE) Mengukur *achievement*, *impact* dan *influence*.
- b. *Weschler Adult Intelligence Survey* mengukur *conceptual thinking* dan *analytical thinking*.
- c. *The Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal* kegiatan yang biasanya dilakukan adalah *Inbasket*.

3. *Assesment Center* (Pusat Penilaian)

Penilaian yang dilakukan dengan melakukan beberapa kegiatan, dengan dinilai oleh supervisor. Kegiatan yang dilakukan biasanya dengan *Inbasketaxercies*, dan wawancara, presentasi mengenai visi, misi dan strategi.

4. Biodata

Kompetensi dapat diprediksi berdasarkan pengalaman kerja seseorang, atau kegiatan sosial yang diikutinya.

5. *Rating* (Peringkat)

Rating ini dapat dilakukan dengan manajer, rekan kerja, bawahan atau pelanggan sekalipun. Adapun beberapa metode *rating* antara lain : Kuesioner penilaian kompetensi, survey pelanggan, gaya manajerial, dan iklim organisasi.

2.3 Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Kompetensi

Dimana karyawan berupaya untuk mendapatkan Kompetensi agar tetap relevan dengan dunia yang cepat berubah. Semua pengembangan dapat diakui dengan berdasarkan akreditasi dengan adanya sertifikat formal. Dapat diingat bahwa Kompetensi luar (yang tampak) seperti pengetahuan dan kemampuan mudah dikembangkan secara formal, dibandingkan kompetensi Motif, Sifat, dan Konsep diri yang pengembangannya lebih sulit. (Palan, 2007)

Menurut Paul Green (1995:5) bahwa kompetensi adalah deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keahlian seseorang untuk mencapai sasaran kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini adalah memaparkan 3 penelitian terdahulu yang relevan dan permasalahan yang akan diteliti tentang Analisis Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Iwani Purba, dan Monica Sianturi (2017)	Analisi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Medan.	Analisis Deskriptif Kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai PT. PLN Area Medan harus sesuai bagian dan keahlian masing-masing. Diklat yang diberikan pada PT. PLN area Medan untuk seluruh pegawai.
2	Elisa, M. Riska Maulana Efendi, dan Nur Intan Sari (2012)	Analisis pengaruh Pelatihan Dalam Pengaruh Kinerja Karyawan (Studi kasus Bagian Operasional PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatra Selatan Bagian Selatan)	Analisis Deskriptif Kualitatif dan Analisis Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa melaksanakan pelatihan bagi karyawan-karyawannya sudah baik dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dari karyawan <i>non managerial</i> dan <i>managerial</i> .
3	Rifki Aditya, Hamidah Nayati, dan Ika Ruhana (2014)	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.	Analisis Deskriptif Kualitatif	- Hasil penelitian menunjukan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran, skema dalam penelitian ini adalah :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Ivancevich J.M (2010)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diamati di PT. PLN (Persero) UP2D Riau yang dikaitkan dengan telaah pustaka yang ada, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : diduga pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan pada PT PLN(Persero) UP2D Riau sudah berjalan dengan baik

H2 : diduga pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT PLN (Pesero) UP2D Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Distribusi Wilayah Riau dan Kepulauan Riau (UP2D) yang terletak di Jalan Dr. Sutomo No. 69 Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
I.Pendidikan dan Pelatihan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu pembinaan atau pembelajaran terhadap tenaga kerja dalam bentuk proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:96-97).	1. Metode Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan program pelatihan - Meningkatkan keterampilan - Sarana dan prasarana dalam menunjang peelaatihan 	Ordinal
	2. Materi Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis Materi Pelatihan - Kesesuaian Materi dengan bidang pekerjaan - Penyampaian materi pelatihan. 	Ordinal
	3. Peserta Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggapan karyawan terhadap pelatihan - Seleksi peserta pelatihan 	Ordinal

	4. Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan instruktur pelatihan menyampaikan materi. - Kesesuaian kompetensi instruktur pelatihan. 	Ordinal
II. Kompetensi Karyawan Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut kompetensi adalah untuk meningkatkan keterampilan yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. (Spencer dan Spencer Edy Sutrisno, 2009:203).	1. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Pengetahuan - Keahlian bekerja - Pengalaman kerja 	Ordinal
	2. Konsep Diri (<i>Self concept</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Berkomunikasi yang baik dengan pelanggan - Bersikap sopan terhadap pelanggan - Mampu Kerjasama antar karyawan 	Ordinal
	3. Prilaku Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Persepsi / Tindakan - Bertanggung Jawab 	Ordinal

Sumber : Data Olahan

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh jumlah karyawan untuk dijadikan sampel, karna jumlah populasi relatif kecil, maka penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Dengan halini, peneliti mengambil seluruh jumlah karyawan bagian pengatur operasi yaitu 30 orang di PT PLN (Persero) UP2D Riau sebagai sampel pene

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian ini adalah orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan dengan cara kuesioner dan wawancara serta pengamatan langsung tentang variabel yang diteliti.

3.4.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang telah didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah yang ada. Yaitu sumber data penulis peroleh dari PT PLN (Persero) UP2D Riau

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan. Penyusunan butir-butir pertanyaan disadarkan pada indikator setiap variabel yang akan diteliti, kemudian dilanjutkan dengan penetapan skala pengukurannya. Untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan dan kompetensi karyawan akan dilakukan dengan memberikan skor jabatan pada kuesioner yang diisi oleh responden, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) Skor 5
- b) Setuju (S) Skor 4
- c) Cukup (C) Skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) Skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1

2. Wawancara

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melalui wawancara kepada pimpinan atau atasan perusahaan dan melakukan tanya jawab yang terkait dengan permasalahan tentang pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu suatu metode atau gambaran untuk menganalisis data yang telah terkumpul secara sistematis, akurat mengenai suatu objek yang telah diteliti, dan membahas secara ilmiah dan teori dan konsep dengan masalah yang dibahas. Dari hasil analisis data tersebut penulis menyimpulkan bahwa dapat mengemukakan saran yang dianggap perlu untuk kemajuan suatu perusahaan.

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Arikunto (2010:211), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Dalam Sebuah instrumen bisa dikatakan valid apabila instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun kriteria Uji Validitas :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ tabel dengan signifikansi $< 0,05$, maka item tersebut adalah valid.
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $\leq r$ tabel dengan signifikansi $> 0,05$, maka item tersebut adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas data menurut (Ghozali 2011: 48) uji reabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu indikator dikatakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner atau stabil .

- 1) Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka indikator reliabel.
- 2) Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$, maka indikator dianggap tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kompetensi Kerja

X = Program Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

b = Koefesien Variabel

a = Konstanta

e = *Error*

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

3.7.4 Uji- T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Riau yang disingkat menjadi UP2D Riau adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan dibawah naungan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah riau dan Kepulauan riau. Sebelum terbentuknya PT PLN (Persero) UP2D Riau ada sejarah panjang dibelakangnya.

Awal terbentuknya yaitu pada awal Januari tahun 2013 disebut PT PLN (Persero) Piket Pengatur Pembangkit dan Distribusi Riau disingkat menjadi P3D Riau. Tugas utama dari P3D Riau yaitu memonitor kondisi system serta merekap data pembangkitan dan distribusi di Riau. Kondisi saat itu P3D Riau memiliki pegawai sebanyak 20 Orang. P3D Riau belum memiliki Surat Keputusan penetapan organisasi dan belum memiliki struktur organisasi yang lengkap.

Pada tanggal 16 Januari 2013 dikeluarkan Surat Keputusan Direksi nomor 024.K/DIR/2013 tentang Penetapan Organisasi PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau dan Kepulauan Riau disingkat APD RKR. Tugas pokok APD RKR yaitu mengelola kegiatan Operasi Sistem Distribusi, Gardu Induk, SCADA dan Telekomunikasi di Riau dan Kepulauan Riau. Karena ruang lingkup tanggung jawab APD RKR yaitu di Riau dan Kepulauan Riau maka kantor APD RKR ada 2 yaitu di Pekanbaru dan di Tanjung Pinang (disebut DCC Tanjung Pinang), tetapi

APD RKR hanya memiliki 1 Manager. Pada saat itu jumlah pegawai APD RKR 63 Orang termasuk di DCC Tanjung Pinang.

Pada tanggal 02 November 2016 dikeluarkan Surat Peraturan Direksi nomor 0317.P/DIR/2016 tentang perubahan Keputusan Direksi nomor 024.K/DIR/2013 tentang Penetapan Organisasi PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau dan Kepulauan Riau, ditetapkan Perubahan nama **dari** PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau dan Kepulauan Riau **menjadi** PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau disingkat APD Riau. Tugas pokoknya sama seperti sebelumnya hanya lingkup kerja yang awalnya Riau dan Kepulauan Riau menjadi hanya Riau saja. Kantor DCC Tanjung Pinang memiliki organisasi yang baru dan memiliki manager sendiri, jadi APD Riau tidak bertanggungjawab untuk Sistem Distribusi di Tanjung Pinang. Pada saat itu jumlah pegawai APD Riau menjadi 36 Orang.

Pada tanggal 06 Juni 2018 dikeluarkan surat Peraturan Direksi nomor 0049.P/DIR/2018 tentang Pedoman Penyebutan Organisasi Unit Induk, Pusat-Pusat, Unit Pelaksana dan Unit Layanan di Lingkungan PT PLN (Persero). Serta Surat Peraturan Direksi nomor 0050.P/DIR/2018 tentang Pedoman Penyebutan Struktur Organisasi Satuan Kerja pada Sutruktur Organisasi dan Jabatan Struktural di Lingkungan PT PLN (Persero). Dikeluarkannya Peraturan Direksi ini guna untuk menyelaraskan penyebutan Organisasi dan Sebutan Jabatan di lingkungan PT PLN (Persero). oleh karena itu berubahlah sebutan PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Riau menjadi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Riau disingkat UP2D Riau yang masih berlaku

hingga ketentuan Peraturan Direksi yang akan datang. Jumlah pegawai UP2D Riau yaitu sebanyak 38 Orang.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

1. Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

4.2.2 Misi Perusahaan

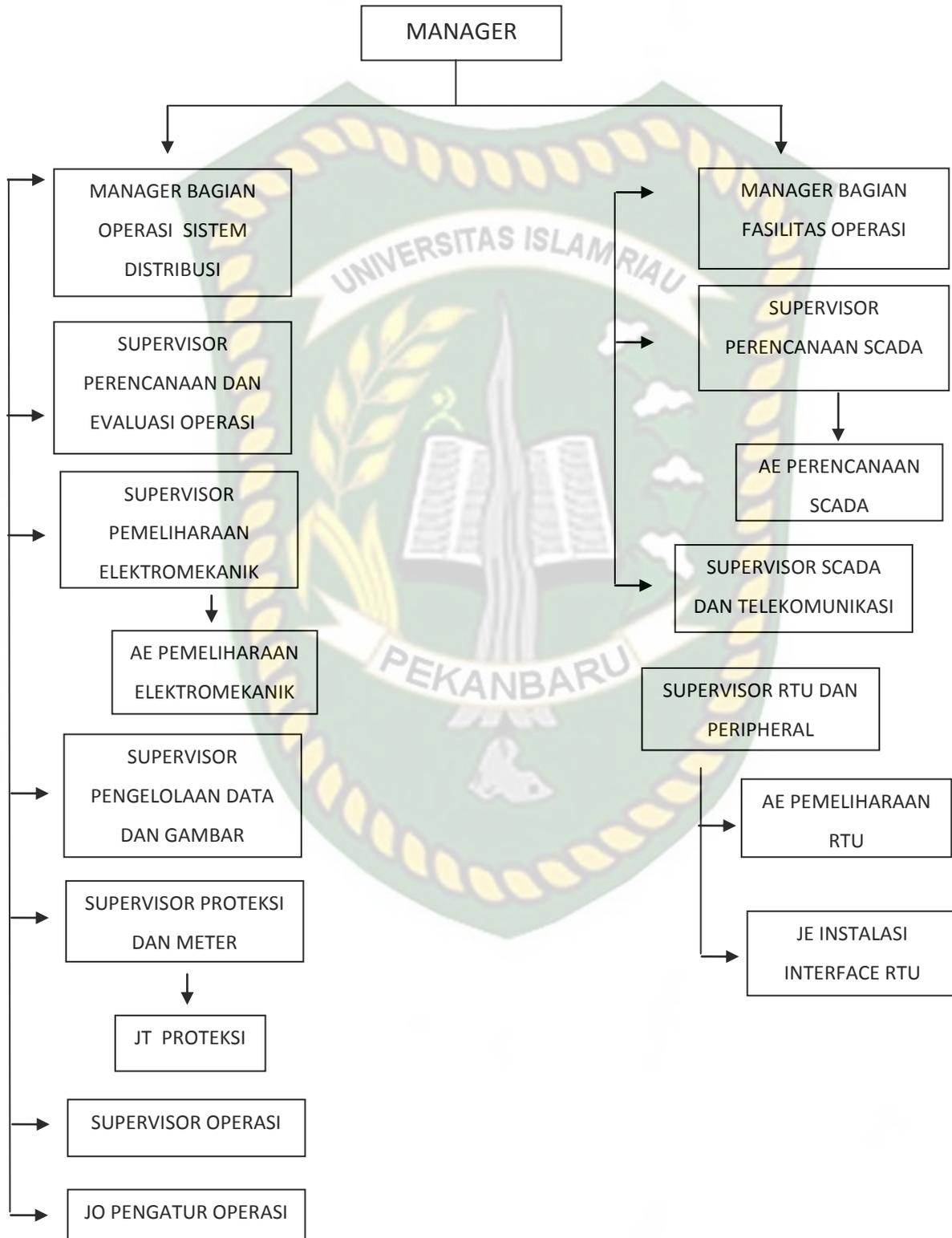
1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

4.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah gambaran sistematis tentang pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan yang terdapat dalam suatu bagian. Struktur organisasi sangat diperlukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang berguna agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur.

Seperti umumnya organisasi lain PT. PLN (Persero) U2PD Riau juga membentuk suatu struktur organisasi guna mengatur operasional dan tata kerja dalam perusahaan. Untuk mengetahui dengan lebih jelas struktur organisasi perusahaan ini dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP2D Riau.



4.4 Uraian Tugas / Masing- Masing Bidang

Uraian jabatan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang tertulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penyusunan uraian jabatan ini adalah sangat penting, terutama untuk menghindari terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan.

Adapun susunan Organisasi PT PLN (Persero) UP2D Riau adalah sebagai berikut :

1. Manager
 - a. Perencanaa pendistribusian energi listrik.
 - b. Pemasaran dan niaga
 - c. Keuangan, Sumber Daya Manusia Administrasi
 - d. Membina hubungan kerja kemitraan dan komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan *good corporate govermance*.
2. Manager Bagian Operasi Sistem Distribusi
 - a. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan perusahaan jaringan distribusi Real Time.
 - b. Menyusun rencana pengembangan, pengoperasian dan pemeliharaan GFD manual dan GFD remote berikut kajian kelayakan operasi (KKO) dari kajian kelayakan finansial (KKF) secara tahunan untuk bahan RKAP.

- c. Mengkoordinasikan terlaksananya pekerjaan fisik pembangunan dan pengembangan GFD manual dan GFD remote untuk meningkatkan kandalan pendistribusian tenaga listrik.
 - d. Mengkoordinasikan pengoperasian pendistribusian tenaga listrik untuk mencapai keandalan sistem.
 - e. Mengevaluasi prosedur tetap (SOP pengamanan pendistribusian tenaga listrik untuk operasional harian maupun acara khusus.
3. Spv. Perencanaan Dan Evaluasi Operasi
 - a. Membuat rencana pengembangan, pengoperasian dan pemeliharaan GFD dan Keypoint (LBS, Recloser) yang manual maupun remote berikut kajian kelayakan operasi (KKO) dan kajian kelayakan finansial secara tahunan untuk bahan RKAP.
 - b. Memonitor pekerjaan fisik pembangunan dan untuk meningkatkan kandalan pendistribusian tenaga listrik.
 4. Spv. Pemeliharaan Elektromekanik
 - a. Dapat bertanggung jawab terhadap alat milik PT PLN yang dipakai untuk pembatas daya listrik dan mengukur energi listrik, baik dalam sistem Prabayar maupun Pascabayar.
 5. AE. Pemeliharaan Elektromekanik
 - a. Mampu memelihara berupa alat elektromenika maupun elektronik untuk mengatur energi listrik yang dipakai pelanggan.

- b. Mampu untuk membatasi daya listrik yang digunakan pelanggan sesuai dengan surat perjanjian jual beli tenaga listrik antar PT PLN dengan pelanggan.
6. Spv. Pengelolaan Data Dan Gambar
 - a. Mampu mengelola data aset dan gambar jaringan distribusi.
 - b. Melakukan evaluasi pengelolaan data distribusi yang dikelola oleh unit – unit .
7. Spv. Proteksi Dan Meter
 - a. Mengelola dan memantau kapasitordan proteksi bagian distribusi.
 - b. Mampu memantau dan ingat pemasangan serta pengukuran dan pemeliharaan bagian trafo, proteksi distribusi.
8. JT Proteksi
 - a. Mengelola atau pemantauan pada sistem operasi dan pembangunan jaringan distribusi.
 - b. Melaksanakan dispatching pengaturan operasi sistem distribusi, termasuk koordinasi dengan unit terkait.
 - c. Mengelola, pemantauan dan ingat menggunakan dan pemeliharaan radio komunikasi juga panggilan pusat.
9. Spv. Operasi
 - a. Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Operasi distribusi sebagai pedoman kerja untuk tertib administrasi.

- b. Menyusun load forecasting (peramalan beban) jaringan distribusi dan rencana kebutuhan tenaga listrik area untuk memenuhi kebutuhan perencanaan pengembangan sistem.
- c. Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk memperbaiki mutu dan kandalan pasokan listrik existing serta memenuhi kebutuhan penyambungan pelanggan baru.
- d. Mengendalikan pelaksanaan dispatching pengaturan operasi sistem distribusi, termasuk koordinasi dengan unit kerja.

10. JO Pengatur Operasi

- a. Membuat load forecasting (peramalan beban) jaringan distribusi dan rencana kebutuhan tenaga listrik Area untuk memenuhi perencanaan pengembangan sistem.
- b. Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk memperbaiki mutu dan keandalan pasokan listrik existing serta memenuhi kebutuhn penyambungan pelanggan baru.
- c. Melaksanakan dispatching pengaturan operasi sistem distribusi, termasuk koordinasi dengan unit terkait.
- d. Mengendalikan penggunaan radio komunikasi operasi kegiatan operasional sistem distibusi 20 kV.

11. Manager Bagian Fasilitas Operasi

- a. Mengkoordinasi fasilitas-fasilitas dalam melaksanakan program kerja jaringan listrik.

- b. Mengkoodinasikan atau mengecek barang – barang yang memadai atau tidak layak digunakan lagi dalam melakukan operasi jaringan listrik.
 - c. Mengusulkan fasilitas – fasilitas yang nyaman dan aman dalam melakukan operasi.
12. Spv. Perencanaan Scada
- a. Bertanggung jawab dalam memantau pengukuran yang ada pada gardu induk, jaringan ataupun pembangkit listrik.
 - b. Bertanggung jawab juga dalam memantau status/ indikasi dalam peralatan listrik yang ada pada bagian gardu induk, jaringan atau pembangkit dan menampilkannya pada pusat kontrol.
 - c. Melakukan eksekusi terhadap peralatan sistem tenaga listrik yang ada pada gardu induk, jaringan atau pembangkit dari *control center*.
 - d. Pengawasan terhadap pengambilan data jarak jauh atau berupa monitor yang terdapat diagram-diagram jaringan maupun digardu induk.
13. AE Perencanaan Scada
- a. Melakukan memantauan terhadap keseluruhan pada jaringan distribusi.
 - b. Melakukan pemeliharaan terhadap gardu induk, jaringan dan pembangkit agar tidak terjadi nya gangguan.

14. Spv. Scada Dan Telekomunikasi

- a. Melakukan penyimpanan semua data informasi yang diperoleh dari seb sistem komunikasi untuk dapat dikirimkan kepada server yang lain sesuai dengan kebutuhan.

15. Spv. RTU Dan Peripheral

- a. Membuat rencana perbaikan gangguan dan pemeliharaan RTU
- b. Memonitor terlaksananya pekerjaan fisik pembangunan dan pengembangan RTU untuk meningkatkan keandalan pendistribusian tenaga listrik.
- c. Memonitor kehandalan pengoperasian RTU untuk mencapai target kinerja operasi distribusi melalui koordinasi dari sisi hulu dengan KD, PLN P3B, proyek Induk, PLN Pusat dan sisi hilir dengan Area dan Area Prima

16. AE Pemeliharaan RTU

- a. Memonitor terlaksananya pekerjaan fisik pembangunan dan pengembangan RTU untuk meningkatkan keandalan pendistribusian tenaga listrik.
- b. Mampu memelihara perbaikan gangguan dan pemeliharaan RTU dengan baik.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) UP2D Riau yang berjumlah 30 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sebelum dibahas lebih lanjut guna untuk mengetahui tentang Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Karyawan UP2D Riau, maka dijabarkan terlebih dahulu terkait dengan identitas responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk melihat hasil dari data jenis kelamin karyawan yang menjadi responden pada PT PLN (Persero) UP2D Riau dapat dilihat dalam tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	26	86,6
2	Perempuan	4	13,3
Jumlah		30	100.00

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa yang jenis kelamin responden yang merupakan karyawan PT PLN (Pesero) UP2D Riau yaitu sebanyak 26 orang atau 86,6 % berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 4 orang atau 13,3 % berjenis kelamin perempuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin Laki-Laki pada PT PLN (Persero) UP2D Riau ini lebih dominan jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Karena jumlah karyawan Laki – Laki yang lebih dominan dari pada karyawan perempuan. Hal ini juga disebabkan karena perusahaan lebih seleksi calon penerimaan calon karyawan PT PLN UP2D Riau yang menjadi faktor utama dalam penerimaan calon karyawan Laki-Laki PT PLN (Pesero) UP2D Riau yang baru. Oleh karena itu maka yang lebih dominan karyawan Laki – Laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dalam suatu perusahaan biasanya terdiri dari karyawan yang memiliki berbagai tingkat umur yang bervariasi. Adapun karyawan perusahaan PT PLN (Pesero) UP2D Riau yang menjadi responden penelitian tingkat umur dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No.	Tingkat Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	15	50
2	31 – 40 tahun	8	26,6
3	40 – 50 tahun	4	13,3
4	50 ke-atas	3	10
Jumlah		30	100.00

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa yang umur responden yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau yaitu yang berumur 20-30 tahun sebanyak 15 orang atau 50% , responden yang berumur 31-40 tahun

sebanyak 8 orang atau 26,6%, responden yang berumur 40-50 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, dan responden yang berumur > 50 sebanyak 3 orang atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 20-30 tahun yaitu berjumlah 15 orang atau 50%.

Tingkat umur karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau yang dijadikan sebagai responden penelitian sebagai besar berada pada tingkat umur produktif. Dalam hal ini sangat diharapkan oleh perusahaan agar kompetensi dan kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan tersebut.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan di PT PLN (Persero) UP2D Riau yang direkrut oleh perusahaan berbagai macam variasi sesuai dengan kebutuhan jabatan dan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun hasil data tingkat pendidikan responden dapat dilihat dari tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA / SMK	14	46,6
2	Diploma	8	26,6
3	Sarjana (S1)	7	23,3
4	Pasca Sarjana (S2)	1	3,3
Jumlah		30	100.00

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa yang tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau yaitu sebanyak 14 orang atau 46,6% berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 8 orang

atau 26,6% berpendidikan Diploma, sebanyak 7 orang atau 23,3% berpendidikan Sarjana (S1), dan sebanyak 1 orang atau 3,3% berpendidikan Pasca Sarjana (S2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT PLN (Pesero) UP2D Riau terlihat bahwa responden terbanyak berpendidikan SMA/SMK.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja yang telah dilalui akan mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan yang dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab diperusahaan. Adapun hasil data masa kerja responden dapat dilihat dari tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 tahun	13	43,3
2	5 – 9 tahun	10	33,3
3	10 – 18 tahun	-	-
3	≥ 20 tahun	7	23,3
Jumlah		30	100.00

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa yang masa kerja responden yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 43% yang memiliki masa kerja < 5 tahun, sedangkan sebanyak 10 orang atau 33,3% yang memiliki masa kerja 5 – 9 tahun, dan sebanyak 7 orang atau 23,3% yang memiliki masa kerja ≥ 20 tahun.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau terlihat bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja < 5 tahun.

5.2 Uji Vadilitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa besar pendidikan dan pelatihan serta kompetensi yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilakukan dengan pengujian Vadilitas dan Reliabilitas sebagai berikut :

5.2.1 Uji Vadilitas

Uji vadilitas ini merupakan uji untuk menunjukkan seberapa besar item – item instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel yang diukur. Jika r hitung lebih $>$ dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. Berdasarkan r tabel untuk jumlah item terbanyak 30 pada signifikan 0,05 yang diperoleh nilai r tabel dengan persamaan $N-2 = 30-2 = 28 = 0,3610$. Untuk menentukan vadilitas suatu pernyataan digunakan program computer SPSS 22 for windows. Hasil uji vadilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan uji vadilitas terhadap pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Analisis Uji Vadilitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel 5%	Kesimpulan
1	0,760	0,3610	Valid
2	0,740	0,3610	Valid
3	0,589	0,3610	Valid
4	0,523	0,3610	Valid
5	0,791	0,3610	Valid
6	0,679	0,3610	Valid
7	0,718	0,3610	Valid
8	0,710	0,3610	Valid
9	0,768	0,3610	Valid
10	0,696	0,3610	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{tabel}}(0,3610)$. Pernyataan yang memiliki vadilitas tertinggi adalah butir pada pernyataan 5 dengan koefisien korelasi sebesar 0,791 dan uji vadilitas terendah pada pernyataan 4 dengan koefisien korelasi 0,523.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing item-item seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid atau layak digunakan. Berikut ini adalah tabel vadilitas dengan responden 30 dengan persamaan $N-2 = 30-2 = 28$ dan r tabel nya 0,3610 maka dapat dilihat hasil dari Analisis vadilitas Kompetensi Karyawan sebagai berikut :

Tabel 5.6
Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel 5%	Kesimpulan
1	0,600	0,3610	Valid
2	0,541	0,3610	Valid
3	0,645	0,3610	Valid
4	0,501	0,3610	Valid
5	0,762	0,3610	Valid
6	0,668	0,3610	Valid
7	0,743	0,3610	Valid
8	0,709	0,3610	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{tabel}}(0,3610)$. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pada pernyataan 5 dengan koefisien korelasi sebesar 0,762 dan uji validitas terendah pada pernyataan 2 dengan koefisien korelasi 0,541.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing item-item seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid atau layak digunakan.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bisa dikatakan reliabel (handa) jika jawaban seseorang pada pernyataan dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau dapat dikatakan stabil. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula alfa cronbach's dimana hasil uji ini disajikan pada tabel :

Tabel 5.7
Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kuesioner Pendidikan dan Pelatihan Serta
Kompetensi Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau

Variabel	Alpha Cronbach's	Kriteria / Nilai Batas	Kesimpulan
Pendidikan dan Pelatihan	0,881	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,799	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.7 dalam pengujian reliabilitas yang dilakukan pada pernyataan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* dari variabel pendidikan dan pelatihan serta kompetensi yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji yang disajikan pada tabel 5.7 menunjukkan masing-masing nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan secara umum adalah Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia , terutama untuk dapat mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan tenaga kerja yang diperlukan oleh instansi atau perusahaan. Oleh sebab itu, pendidikan ini lebih mengembangk pengembangan kemampuan umum. Namun pada pendidikan kejuruan atau pendidikan khusus, maka yang akan diutamakan adalah sebuah keterampilan.

Pelatihan secara umum adalah lebih berkaitan dengan memberikan pengembangan ketmampuan atau keterampilan yang dibutuhkan oleh para karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.Oleh karena

itu, pelatihan juga pada umumnya lebih menekankan pada keterampilan, sikap, atau tingkat kinerja pada suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Hasibuan (2006:70) pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan sebuah proses untuk meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun segi manajerialnya.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, maka karyawan terus dapat meningkatkan pengetahuannya dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu segala potensi yang perlu dikembangkan dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan tersebut sehingga dapat memberikan atau mengembangkan potensi para karyawan, yaitu dengan mengikutsertakan para karyawan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dari perusahaan dapat diharapkan dapat mengembangkan kemampuan dalam bekerja dengan lebih baik sesuai keinginan standar perseroan dari perusahaan. Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan bagi karyawan perusahaan harus dapat berlangsung secara efektif dan secara efisien sehingga dapat diselenggarakannya program pendidikan dan pelatihan secara optimal. Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

5.3.1 Metode Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Dan untuk

meningkatkan keterampilan dan kompetensinya peserta. Ada tiga indikator dalam dimensi metode pelatihan yaitu, Perencanaan program pelatihan, Meningkatkan keterampilan, dan Sarana & Prasarana. Untuk melihat masing-masing indikator dapat dilihat pada hasil tanggapan responden sebagai berikut :

5.3.1.1 Perencanaan Program Pelatihan

Perencanaan yang dilakukan perusahaan atau instansi sangat penting dalam sebuah program diklat. Perencanaan yang baik akan dapat membantu perusahaan dalam melakukan penyelenggaraan dalam melaksanakan kegiatan dengan terpadu sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai perencanaan program pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Perencanaan Program Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	8	26,6
Setuju	15	50
Cukup	7	23,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai perencanaan program pelatihan berpengaruh pada pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau. Responden yang dapat menyatakan tanggapan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 26,6 sedangkan responden

yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3 dan tidak ada tanggapan responden tentang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai perencanaan program pelatihan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.3.1.2 Meningkatkan Keterampilan

Seorang karyawan mengikuti pelatihan untuk mendapatkan keterampilan, skill, pengetahuan dan kemampuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, atau sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan ini seorang karyawan dapat melatih komunikasi, dan dapat mendengar secara aktif apa yang diberikan pelatih.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Keterampilan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	7	23,3
Setuju	14	46,6
Cukup	9	30
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau,

responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,6 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebanyak 30 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai meningkatkan keterampilan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.3.1.3 Sarana dan Prasarana dalam Menunjang Pelatihan

Sarana dan prasaran dalam pelatihan adalah untuk menunjang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, tanpa adanya sarana dan prasarana yang lengkap pelatihan tidak dapat dilaksanakan dengan secara optimal. Maka pelatihan harus diberikan fasilitas dan akomodasi yang sesuai, agar para peserta pelatihan semangat dalam menjalankan pelatihan tersebut.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sarana dan prasarana karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Sarana dan Prasarana Dalam
Menunjang Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	13,3
Setuju	17	56,6
Cukup	9	30
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.10 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,6 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebanyak 30 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai sarana dan prasarana di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai metode pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 5.11
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1	Perencanaan program pelatihan	8	15	7	-	-	
	Bobot Nilai	40	60	21	-	-	121
2	Meningkatkan Keterampilan	7	14	9	-	-	
	Bobot Nilai	35	56	27	-	-	118
3	Sarana dan Prasarana	4	17	9	-	-	
	Bobot Nilai	20	68	27	-	-	115
Total Skor							354

Dari tabel 5.11 dapat diketahui rekapitulasi mengenai metode pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 354. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 3 \times 5 \times 30 = 450$$

$$\text{Nilai Terendah} = 3 \times 1 \times 30 = 90$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{450 - 90}{5} = \frac{360}{5} = 72$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai metode pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 378 - 450$$

$$\text{Setuju} = 306 - 378$$

$$\text{Cukup} = 234 - 306$$

$$\text{Tidak Setuju} = 162 - 234$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 90 - 162$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai metode pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK**. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai metode pelatihan berada pada ketegori baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan tersebut telah berjalan dengan baik.

5.3.2 Materi Pelatihan

Dalam kegiatan yang dirancang dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian, keterampilan, dan sikap, maka dalam menyelenggarakan program pelatihan untuk karyawan dapat disusun dan ditetapkan materi yang dianggap relevan untuk dapat mencapai sasaran pelatihan tersebut. Materi pelatihan yaitu bahan-bahas pelajaran yang disiapkan untuk para peserta pelatihan oleh para instruktur atau pelatih yang diunjuk dalam diklat.

Ada tiga indikator dalam dimensi materi pelatihan yaitu, jenis materi, kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan, dan penambahan wawasan terhadap karyawan. Untuk melihat masing-masing indikator dapat dilihat pada hasil tanggapan responden sebagai berikut :

5.3.2.1 Jenis Materi Pelatihan

Dengan adanya jenis materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan, seorang peserta atau karyawan akan lebih mudah memahami materi yang diberikan oleh instruktur atau pelatihnya. Salah satunya untuk meningkatkan keterampilan, keahlian karyawan dalam perusahaan sesuai dengan perubahan teknologi yang semakin tinggi. Materi yang disampaikan langsung dapat sasaran serta memberikan pengalaman yang tepat bagi karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jenis materi pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Jenis Materi Pelatihan Pada
PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	7	23,3
Setuju	14	46,6
Cukup	9	30
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai jenis materi pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3

sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,6 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebanyak 30 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai jenis materi pelatihan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.3.2.2 Kesesuaian Materi dengan Bidang Pekerjaan

Kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan yaitu dalam pemilihan materi pelatihan harus yang relevan dengan bidang pekerjaan. Dalam kesesuaian materi pelatihan cukup berperan penting dalam tujuan perusahaan dan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan serta sikap kerja sebagai karyawan. Program pendidikan dan pelatihan ini ditujukan untuk dapat meningkatkan serta mengembangkan keahlian karyawan pada bidang – bidang kerja mereka dan materi yang disajikan sesuai dengan pekerjaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Materi dengan Bidang Pekerjaan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	6	20
Setuju	14	46,6
Cukup	10	33,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,6 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 10 orang atau sebanyak 33,3 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.3.2.3 Penyampaian Materi Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan yang merupakan aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang berkaitan dengan proses belajar. Oleh sebab itu penyampaian materi pelatihan yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Apabila penyampaian materi dilakukan dengan baik maka diharapkan semua peserta lebih mudah menguasai dan memahami materi pelatihan yang diajarkan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyampaian materi pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Penyampaian Materi Pelatihan Pada
PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	13,3
Setuju	17	56,6
Cukup	9	30
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olaha, 2020

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penyampaian materi pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,6 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebanyak 30 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai penyampaian materi pelatihan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai materi pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 5.15
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1	Jenis Materi Pelatihan	7	14	9	-	-	
	Bobot Nilai	35	56	27			118
2	Kesesuaian Materi dengan Bidang Pekerjaan	6	14	10	-	-	
	Bobot Nilai	30	56	30	-	-	116
3	Penyampaian Materi Pelatihan	4	17	9	-	-	
	Bobot Nilai	20	68	27	-	-	115
Total Skor							349

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.15 dapat diketahui rekapitulasi mengenai materi pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 403. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 3 \times 5 \times 30 = 450$$

$$\text{Nilai Terendah} = 3 \times 1 \times 30 = 90$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{450 - 90}{5} = \frac{360}{5} = 72$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai materi pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 378 - 450$$

$$\text{Setuju} = 306 - 378$$

$$\text{Cukup} = 234 - 306$$

$$\text{Tidak Setuju} = 162 - 234$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 90 - 162$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai materi pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK**. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai materi pelatihan berada pada ketegori baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan tersebut telah berjalan sesuai dengan materi yang diberikan.

5.3.3 Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan yaitu orang – orang atau yang dipilih oleh perusahaan untuk mengikuti pelaksanaan program pelatihan. Karyawan yang mengikuti pelatihan ini yang sudah diseleksi atau dipilih sesuai dari hasil analisis kebutuhan kerja masing-masing. Adanya perseleksian ini dan penetapan yang tepat pada pserta pelatihan , maka perusahaan mengharapkan hasil dan mafaat yang diperoleh dapat mengatasi permasalahan yang ada diorganisasi dan sikap kerja karyawan yang akan dibutuhkan dalam pekerjaannya. Serta tanggapan peserta terhadap pelatihan yang sudah dijalankan .

Ada dua indikator dalam dimensi peserta pelatihan yaitu, tanggapan karyawan terhadap pelatihan, dan seleksi peserta pelatihan. Untuk melihat masing-masing indikator dapat dilihat pada hasil tanggapan responden sebagai berikut :

5.3.3.1 Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan

Dalam pelatihan karyawan mampu mengaplikasikan semua tugas – tugas yang telah diberikan dan dapat menyelesaikan nya dengan tepat waktu. Pelatihan juga dapat mengembangkan kinerja serta kompetensi. Adanya pelatihan ini maka

karyawan dapat menambah ilmu atau pengetahuan, keahlian, keterampilan yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut serta untuk menjalankan pekerjaannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggapan karyawan terhadap pelatihan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	8	26,6
Setuju	18	60
Cukup	4	13,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tanggapan karyawan terhadap pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,6 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebanyak 13,3 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai tanggapan karyawan terhadap pelatihan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.3.3.2 Seleksi Peserta Pelatihan

Seleksi peserta pelatihan ini yaitu menyeleksi karyawan yang membutuhkan atau dianggap perlu mengikuti pelatihan. Penyeleksian ini atas mengikuti suatu program pelatihan yang sesuai dengan ketentuan kebutuhan didalam pekerjaannya. Yang jelas terhadap pernyataan siapa yang memperoleh pelatihan haruslah individu yang membutuhkan pelatihan. Terkadang karyawan yang membutuhkan pelatihan tidak dapat mengikutinya. Perusahaan cenderung memilih orang – orang yang berlatar belakang pendidikan yang sudah baik dan tinggi, dan akibatnya antara orang yang terlatih dan tidak terlatih semakin melebar.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai seleksi peserta pelatihan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Seleksi Peserta Pelatihan Pada
PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	13,3
Setuju	19	63,3
Cukup	7	23,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai seleksi peserta pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar

63,3 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebanyak 23,3 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai seleksi peserta pelatihan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai peserta pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 5.18
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1	Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan	8	18	4	-	-	
	Bobot Nilai	40	72	12	-	-	124
2	Seleksi Peserta Pelatihan	4	19	7	-	-	
	Bobot Nilai	20	76	21	-	-	117
Total Skor							241

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.18 dapat diketahui rekapitulasi mengenai peserta pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 241. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 2 \times 5 \times 30 = 300$$

$$\text{Nilai Terendah} = 2 \times 1 \times 30 = 60$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{300 - 60}{5} = \frac{240}{5} = 48$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai peserta pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju = 252 - 300

Setuju = 204 - 252

Cukup = 256 - 204

Tidak Setuju = 108 - 156

Sangat Tidak Setuju = 60 - 108

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai peserta pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK**. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai peserta pelatihan berada pada ketegori baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan tersebut menjalankan diklat nya dengan baik.

5.3.4 Instruktur / Pelatih

Instruktur atau pelatih adalah orang yang ditunjuk untuk menyampaikan materi pelatihan atau mengajarkan hal-hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan atau mengembangkan keahlian dan keterampilan pada karyawan dan sikap kerja karyawan. Dengan demikian seorang instruktur pelatihan cukup berperan aktif dalam berlangsungnya pelatihan tersebut. Oleh karena itu, menunjuk seorang instruktur harus memiliki kompetensi tertentu.

Ada dua indikator dalam dimensi instruktur / pelatih yaitu, kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, kesesuaian kompetensi instruktur pelatihan. Untuk melihat masing-masing indikator dapat dilihat pada hasil tanggapan responden sebagai berikut :

5.3.4.1 Kemampuan Instruktur Pelatihan Menyampaikan Materi

Kemampuan instruktur pelatihan adalah seorang instruktur atau pelatih yang menyampaikan materi dalam pelatihan, seorang pelatih harus mempunyai skill atau kemampuan yang tinggi, baik, dan sikap yang profesional kepada peserta pelatihan. Dan mengajarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dengan bertanggung jawab pada bidang kompeten nya. Pelatih dapat menyampaikan materi yang diberikan sesuai dengan bidangnya, mudah dipahami oleh para peserta pelatihan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan instruktur pelatihan menyampaikan materi pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Instrukutr Pelatihan
Menyampaikan Materi pada PT PLN (Persero) UP2D Riau

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	13,3
Setuju	18	60
Cukup	8	26,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan instruktur pelatihan menyampaikan materi pada PT PLN (Persero) UP2D Riau,responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebanyak 26,6 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpul,kan bahwa mengenai seleksi peserta pelatihan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.3.4.2 Kesesuaian Kompetensi Instruktur Pelatihan

Kemampuan instruktur pelatihan adalah kemapan yang dimiliki instruktur yang berkaitan dengan penyampaian materi kepada peserta pelatihan, baik pelatihan bersifat luar pekerjaan dan maupun yang berlansung didalam pekerjaan. Instruktur yang memiliki kualitas kompetensi yang sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan pelatihan tentunya lebih mampu menyampaikna materi

pelatihan dengan baik dan dapat termotivasi karyawan untuk mengikuti program pelatihan yang dijalankan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian kompetensi instruktur pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Kompetensi Instruktur Pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	5	16,6
Setuju	18	60
Cukup	7	23,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian kompetensi instruktur pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,6 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebanyak 23,3 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai seleksi peserta pelatihan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai instruktur pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 5.21
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1	Kemampuan Instruktur Pelatihan Menyampaikan Materi.	4	18	8	-	-	
	Bobot Nilai	20	72	24	-	-	116
2	Kesesuaian Kompetensi Instruktur Pelatihan.	5	18	7	-	-	
	Bobot Nilai	25	72	21	-	-	118
Total Skor							234

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.21 dapat diketahui rekapitulasi mengenai instruktur pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 309. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 2 \times 5 \times 30 = 300$$

$$\text{Nilai Terendah} = 2 \times 1 \times 30 = 60$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{300 - 60}{5} = \frac{240}{5} = 48$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai instruktur pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 252 - 300$$

$$\text{Setuju} = 204 - 252$$

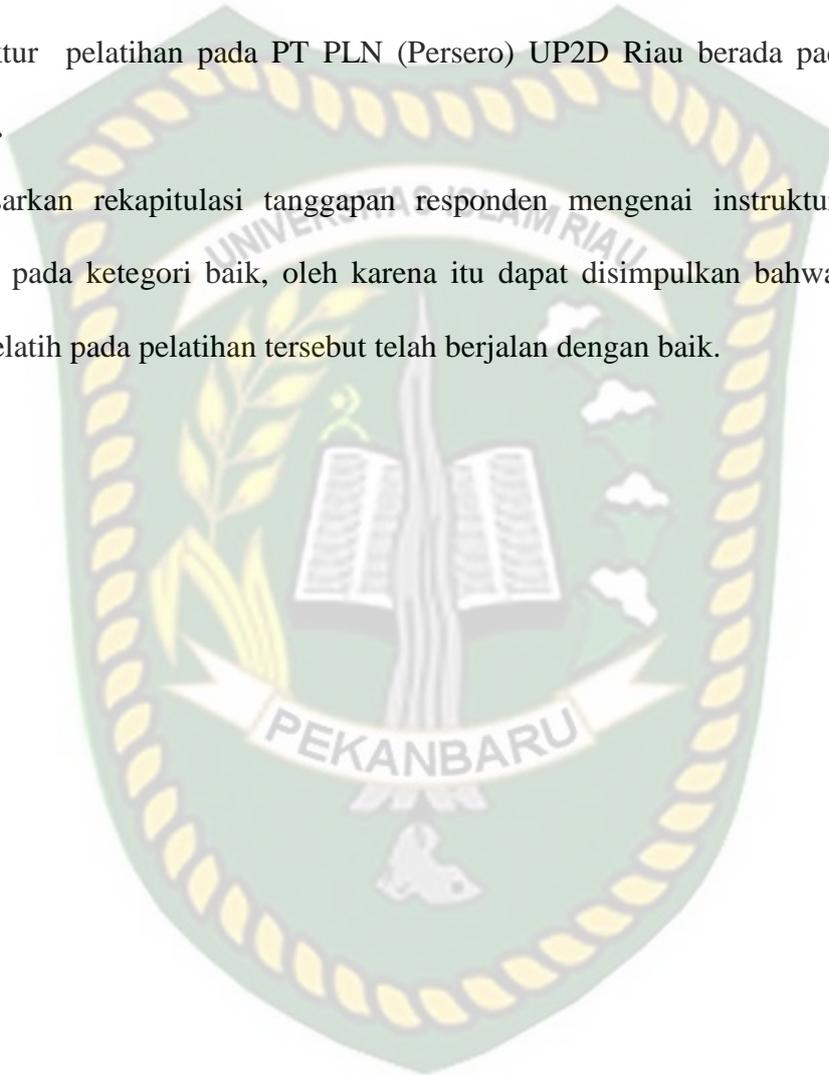
$$\text{Cukup} = 256 - 204$$

Tidak Setuju = 108 – 156

Sangat Tidak Setuju = 60 – 108

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai instruktur pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK.**

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai instruktur pelatihan berada pada ketegori baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instruktur atau pelatih pada pelatihan tersebut telah berjalan dengan baik.



Tabel 5.22
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Perencanaan program diklat yang digunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan.	8	15	7	-	-	
	Bobot Nilai	40	60	21	-	-	121
2	Metode diklat yang dijalankan membantu pekerjaan anda menjadi efektif dan efisien serta dapat meningkatkan keterampilan anda dengan baik.	7	14	9	-	-	
	Bobot Nilai	35	56	27	-	-	118
3	Anda mendapatkan fasilitas yang memadai selama diklat berlangsung.	4	17	9	-	-	
	Bobot Nilai	20	68	27	-	-	115
4	Anda mendapatkan fasilitas dalam diklat sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan.	7	14	9	-	-	
	Bobot Nilai	35	56	27	-	-	118
5	Anda mendapatkan materi diklat yang diberikan sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan.	6	14	10	-	-	
	Bobot Nilai	30	56	30	-	-	116
6	Materi diklat yang diberikan dapat berguna untuk menambah wawasan dan keterampilan kerja pada perusahaan.	4	17	9	-	-	
	Bobot Nilai	20	68	27	-	-	115
7	Setelah mengikuti diklat, anda mampu mengaplikasikan semua materi/teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan.	8	18	4	-	-	
	Bobot Nilai	40	72	12	-	-	124
8	Penetapan dalam diikutsertakan pelaksanaan diklat pada perusahaan ini dilakukan secara objektif.	4	19	7	-	-	
	Bobot Nilai	20	76	21	-	-	117
9	Penyampaian materi diklat oleh instruktur diklat pada perusahaan ini dilakukan secara objektif.	4	18	8	-	-	
	Bobot Nilai	20	72	24	-	-	116
10	Instruktur yang memberikan materi diklat memiliki kompetensi yang memadai.	5	18	7	-	-	
	Bobot Nilai	25	72	21	-	-	118
	Jumlah						1.178

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.22 dapat diketahui rekapitulasi mengenai pendidikan dan pelatihan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 1.178. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 30 = 1.500$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 30 = 300$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1500 - 300}{5} = \frac{1200}{5} = 240$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 1260 - 1500$$

$$\text{Setuju} = 1020 - 1260$$

$$\text{Cukup} = 740 - 1020$$

$$\text{Tidak Setuju} = 500 - 740$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 260 - 500$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK**.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap metode, materi, peserta dan pelatih pada pelatihan dan dapat mencapai visi dan misi yang diharapkan diperusahaan.

5.4 Analisis Kompetensi

Kompetensi menurut Mangkunegara adalah kompetensi suatu faktor yang mendasar yang ada pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata.

Kompetensi yaitu suatu kemampuan atau kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugasnya di bidang tertentu, sesuai dengan jabatannya. Kompetensi juga dapat merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat berhubungan dalam pekerjaan, dan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin.

Dan menurut Sutarto kompetensi yaitu mengemukakan bahwa wewenang seseorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik. Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

5.4.1 Keterampilan

Keterampilan adalah merupakan faktor untuk membentuk kemampuan karena keterampilan ialah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan ini sangat penting bagi seorang karyawan yang bekerja di perusahaan atau lembaga tempat mereka bekerja. Tanpa keterampilan karyawan tidak dapat bergerak maju menuju pencapaian visi misi perusahaan tersebut :

Ada tiga indikator dalam dimensi keterampilan yaitu, Tingkat Pengetahuan, keahlian bekerja, dan pengalaman kerja. Untuk melihat masing-masing indikator dapat dilihat pada hasil tanggapan responden sebagai berikut :

5.4.1.1 Tingkat Pengetahuan

Tingkat pengetahuan adalah merupakan domain yang sangat penting untuk dapat terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan juga diperlukan sebagai domain fisik dalam menumbuhkan rasa percaya diri seorang karyawan dan membuat suatu dorongan sikap atau perilaku kerja mereka semakin baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Pada
PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	7	23,3
Setuju	15	50
Cukup	8	26,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau,responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50

sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebanyak 26,6 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai tingkat pengetahuan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.4.1.2 Keahlian Bekerja

Keahlian bekerja adalah merupakan keahlian keterampilan seseorang atau individu yang dimiliki karyawan untuk dapat melakukan tugasnya di dalam perusahaan, karyawan harus mempunyai sebuah komitmen yang tinggi, agar dapat bekerja dengan baik dip perusahaan dan memberikan waktu, tenaga serta kemampuannya dan memberikan kemajuan serta manfaat bagi pengembangan perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keahlian bekerja pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Keahlian Bekerja Pada
PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	5	16,6
Setuju	13	43,3
Cukup	11	36,6
Tidak Setuju	1	3,3
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan. 2020

Dari tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keahlian bekerja pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,6 sedangkan responden

yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebanyak 36,6 dan tanggapan responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3 dan jawaban responden sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai keahlian bekerja di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.4.1.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang telah dikuasai atau diketahui oleh seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaannya telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pengalaman kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Pada
PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	5	16,6
Setuju	11	43,3
Cukup	13	36,6
Tidak Setuju	1	3,3
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.25 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pengalaman kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,6 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar

43,3 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 11 orang atau sebanyak 36,6 dan tanggapan responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3 dan jawaban responden sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai pengalaman kerja di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai Keterampilan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 5.26
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1	Jenis Materi Pelatihan	7	15	8	-	-	
	Bobot Nilai	35	60	24	-	-	119
2	Kesesuaian Materi dengan Bidang Pekerjaan	5	13	11	1	-	
	Bobot Nilai	25	52	33	2	-	112
3	Penyampaian Materi Pelatihan	5	11	13	1	-	
	Bobot Nilai	25	44	39	2	-	110
Total Skor							341

Sumber ; Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.26 dapat diketahui rekapitulasi mengenai keterampilan karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 341. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 3 \times 5 \times 30 = 450$$

$$\text{Nilai Terendah} = 3 \times 1 \times 30 = 90$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{450 - 90}{5} = \frac{360}{5} = 72$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai instruktur pelatihan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju	= 252 - 300
Setuju	= 204 - 252
Cukup	= 256 - 204
Tidak Setuju	= 108 - 156
Sangat Tidak Setuju	= 60 - 108

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai keterampilan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK**.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai keterampilan , perilaku kerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam bekerja, sehingga dapat mengharapkan karyawan memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik lagi dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai.

5.4.2 Konsep Diri (*Self Concept*)

Konsep diri (*self concept*) adalah pandangan atau sikap seseorang terhadap dirinya sendiri. Atau segala sesuatu yang dapat dikatakan oleh tentang dirinya sendiri, atau lebih ke sikap atau perilaku nya sendiri.

Ada tiga indikator dalam dimensi Konsep Diri (*Self Concept*) yaitu, berkomunikasi yang baik dengan pelanggan, bersikap sopan terhadap pelanggan,

dan mampu kerjasama antar kuesioner. Untuk melihat masing-masing indikator dapat dilihat pada hasil tanggapan responden sebagai berikut :

5.4.2.1 Berkomunikasi Yang Baik Dengan Pelanggan

Komunikasi yang baik dengan pelanggan dapat dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kesan yang baik, sopan dan ramah serta paling penting struktur bicara yang jelas, dengan bicara yang jelas makan pelanggan akan lebih tertarik dengan apa yang disampaikan. Dan para karyawan juga harus menahan emosi, agar tidak terpancing emosi saat ada komplain yang diungkapkan dengan para konsumen.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Berkomunikasi yang baik dengan pelanggan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Berkomunikasi Yang Baik Dengan Pelanggan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	13,3
Setuju	18	60
Cukup	8	26,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.27 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai berkomunikasi yang baik dengan pelanggan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang

atau sebesar 60 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebanyak 26,6 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai berkomunikasi yang baik dengan pelanggan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.4.2.2 Bersikap Sopan Terhadap Pelanggan

Bersikap sopan kepada pelanggan merupakan hal yang sudah dianggap yang terbaik dimata pelanggan. Disamping itu perusahaan juga berharap karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik agar dapat meningkatkan image perusahaan dimata pelanggan. Image ini harus selalu dibangun agar citra perusahaan dapat terus berkembang dan meningkat.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bersikap sopan terhadap pelanggan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Bersikap Sopan Terhadap Pelanggan
Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	7	23,3
Setuju	14	46,6
Cukup	7	23,3
Tidak Setuju	2	6,6
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.28 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bersikap sopan terhadap pelanggan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau,responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,6 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebanyak 23,3 dan tanggapan responden yang tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,6 dan jawaban responden sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai bersikap sopan terhadap pelanggan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

5.4.2.3 Mampu Kerjasama Antar Karyawan

Mampu bekerjasama sesama karyawan adalah merupakan salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, dan dapat menciptakan keharmonisan antar tiap karyawan melakukan kerjasama akan menimbulkan keharmonisan masing – masing karyawan dan saling membutuhkan satu sama lain, dan juga dapat memudahkan pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih cepat.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai mampu kerjasama antar karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Kerjasama Antar Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	8	26,6
Setuju	12	40
Cukup	10	33,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.29 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mampu kerjasama antar karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau,responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 26,6 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 10 orang atau sebanyak 33,3 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai mampu kerjasama antar karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai Konsep Diri (*Self Concept*) karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 5.30
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Konsep Diri

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1	Berkomunikasi Yang Baik Dengan Pelanggan	4	18	8	-	-	
	Bobot Nilai	20	72	24	-	-	116
2	Bersikap Sopan Terhadap Pelanggan	7	14	7	2	-	
	Bobot Nilai	35	56	21	4	-	116
3	Mampu Kerjasama Antar Karyawan	8	12	10	-	-	
	Bobot Nilai	40	48	30	-	-	118
Total Skor							350

Sumber ; Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.30 dapat diketahui rekapitulasi mengenai konsep diri karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 350. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 3 \times 5 \times 30 = 450$$

$$\text{Nilai Terendah} = 3 \times 1 \times 30 = 90$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{450 - 90}{5} = \frac{360}{5} = 72$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai konsep diri pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 252 - 300$$

$$\text{Setuju} = 204 - 252$$

$$\text{Cukup} = 256 - 204$$

Tidak Setuju = 108 – 156

Sangat Tidak Setuju = 60 – 108

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai konsep diri pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK**.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai konsep diri sangat berpengaruh terhadap pada keterampilan dan prilaku kerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam bekerja, sehingga dapat mengharapkan karyawan memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik lagi dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai.

5.4.3 Prilaku Kerja

Prilaku kerja adalah merupakan suatu tindakan dan sikap yang dapat ditunjukkan oleh orang – orang yang bekerja. Prilaku kerja juga merupakan kemampuan dalam bekerja dan prilaku – prilaku yang sangat penting didalam pekerjaan dan situasi kerja.

Ada tiga indikator dalam dimensi Prilaku Kerja yaitu, Persepsi/tindakan dan bertanggung jawab. Untuk melihat masing-masing indikator dapat dilihat pada hasil tanggapan responden sebagai berikut :

5.4.3.1 Persepsi/Tindakan

Tindakan merupakan suatu upaya dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan, tindakan dalam bekerja atau sikap yang baik kepada karyawan lain atau kepada pelanggan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai persepsi/tindakan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Persepsi/Tindakan Pada
PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	14	46,6
Setuju	12	40
Cukup	4	13,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.31 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai persepsi/tindakan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau,responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,6 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebanyak 13,3 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai persepsi/tindakan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori sangat baik.

5.4.3.2 Bertanggung Jawab

Bertanggung jawan dalam pekerjaan sangat penting, tanpa adanya tanggung jawab tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Karyawan harus mempunyai sikap tanggaung jawab terhadap pekerjaan nya sendiri maupun dalam organisasi yang dijalankannya dalam perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bertanggung jawab pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Pada
PT PLN (Persero) UP2D Riau.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	6	20
Setuju	19	63,3
Cukup	5	16,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.32 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bertanggung jawab pada PT PLN (Persero) UP2D Riau,responden yang menyatakan tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20 sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3 sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebanyak 16,6 dan tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa mengenai persepsi/tindakan di PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam kategori sangat baik.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi mengenai Prilaku Kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 5.33
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Prilaku Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1	Perseps/Tindakan	4	12	4	-	-	
	Bobot Nilai	20	48	12	-	-	80
2	Bertanggung Jawab	6	19	5	-	-	
	Bobot Nilai	30	76	15	-	-	121
Total Skor							201

Sumber ; Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.33 dapat diketahui rekapitulasi mengenai prilaku kerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 309. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 2 \times 5 \times 30 = 300$$

$$\text{Nilai Terendah} = 2 \times 1 \times 30 = 60$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{300 - 60}{5} = \frac{240}{5} = 48$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai prilaku kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 252 - 300$$

$$\text{Setuju} = 204 - 252$$

Cukup = 256 - 204

Tidak Setuju = 108 – 156

Sangat Tidak Setuju = 60 – 108

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai prilaku kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK**.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai prilaku kerja sangat pengaruh terhadap pada keterampilan yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam bekerja, sehingga dapat mengharapkan karyawan memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik lagi dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai.

Tabel 5.34
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Karyawan
PT PLN (Persero) UP2D Riau

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Skor
	Kompetensi	5	4	3	2	1	
1	Tingkat pengetahuan yang anda miliki dapat membantu anda terampil dalam bekerja.	7	15	8	-	-	
	Bobot Nilai	35	60	24	-	-	119
2	Keahlian yang anda miliki dapat membantu anda dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.	6	15	11	1	-	
	Bobot Nilai	30	60	33	2	-	125
3	Anda memiliki pengalaman kerja yang mampu meningkatkan efektivitas dalam bekerja.	5	11	13	1	-	
	Bobot Nilai	25	44	39	2	-	110
4	Anda mampu berkomunikasi secara baik dengan pelanggan.	4	18	8	-	-	
	Bobot Nilai	20	72	24	-	-	116
5	Anda dapat melayani pelanggan dengan baik.	7	14	7	2	-	
	Bobot Nilai	35	56	21	4	-	116
6	Anda mampu bekerjasama dengan seluruh karyawan.	8	12	10	-	-	
	Bobot Nilai	40	48	30	-	-	118
7	Anda mampu menjaga hubungan baik antar karyawan.	14	12	4	-	-	
	Bobot Nilai	70	48	12	-	-	130
8	Anda mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan anda sendiri.	6	19	5	-	-	
	Bobot Nilai	30	76	15	-	-	121
	Jumlah						955

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.34 dapat diketahui rekapitulasi mengenai Kompetensi karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 955. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 30 = 1200$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 30 = 240$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1200 - 240}{5} = \frac{960}{5} = 192$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai kompetensi karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1008 - 1200$$

$$\text{Setuju} = 816 - 1008$$

$$\text{Cukup} = 624 - 816$$

$$\text{Tidak Setuju} = 432 - 624$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 240 - 432$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai kompetensi karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau berada pada kategori **BAIK**.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan bahwa kompetensi sangat berpengaruh pada keterampilan dan perilaku kerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau dalam bekerja, sehingga dapat mengharapkan karyawan memiliki tingkat kompetensi yang lebih

baik lagi dan dapat meningkatkan karier karyawan dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai.

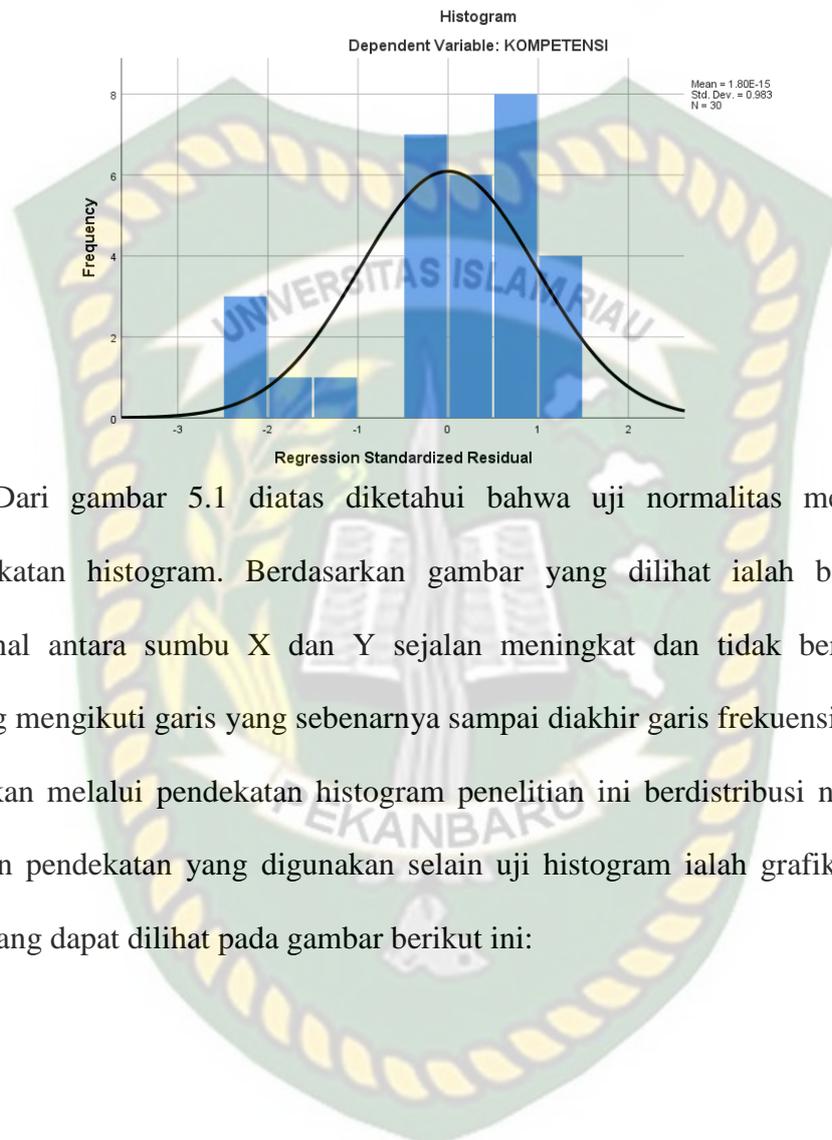
5.5 Analisis Pengaruh Program Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Riau

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

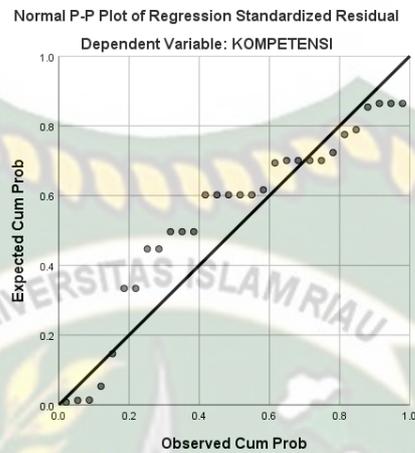
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar 5.1 diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai diakhir garis frekuensi. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar 5.2 diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap PT. PLN (Persero) UP2D Riau. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.35
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.579	5.954		1.273	.213
	PELATIHAN	1.107	.134	.843	8.281	.000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Dari tabel 5.35 diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 7,579 + 1,107 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Pendidikan dan Pelatihan

Y : Kompetensi

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) kompetensi karyawan sebesar 7,579 artinya jika variabel program pendidikan dan pelatihan satuan nilainya adalah (0), maka kompetensi karyawan akan tetap berada pada 7,579. Artinya jika pada PT. PLN (Persero) UP2D tidak melakukan program pendidikan dan pelatihan secara rutin maka kompetensi karyawan akan berada tetap pada 7,579.

b. Koefisien regresi dari variabel program pendidikan dan pelatihan. Jika satuan nilai dari pendidikan dan pelatihan memiliki coefficient (b1)= 1,107. Hal ini berarti setiap ada peningkatan dalam program dan pelatihan pada perusahaan berjalan dengan baik, maka kompetensi karyawan akan meningkat sebesar 1,107.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.700	3.738

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

Berdasarkan tabel 5.36 diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .843^a. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kompetensi karyawan di PT. PLN (Persero) UP2D Riau. Adapun

hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,710. Hal ini berarti 71% variabel kompetensi karyawan dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya ($100\% - 71\% = 29\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, produktivitas, usia karyawan, lingkungan kerja dan motivasi.

4. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kompetensi karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Uji- T Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	7.579	5.954	1.273	.213	
	PELATIHAN	1.107	.134	.843	8.281	.000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

Nilai t-hitung untuk variabel program pendidikan dan pelatihan (X) = memiliki nilai t hitung $8,281 >$ dan T tabel $1,699$ dengan nilai signifikansi $0,005$ yaitu $(8,281 > 1,699)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini di uji dengan menggunakan pengujian Validitas dan Realibitas dengan jumlah responden 30 orang. Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau, dari hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil pengujian ini sejalan dengan adanya teori dimana bahwa semakin sering seorang karyawan perusahaan melakukan pelatihan maka semakin banyak pengetahuan, keterampilan serta kompetensi yang didapat, dengan

banyaknya pengetahuan atau skill yang dimiliki akan mempermudah seorang karyawan dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji T parsial dapat ditunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $8,281 >$ dan T tabel $1,699$ dengan nilai signifikansi $0,005$ yaitu $(8,281 > 1,699)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) UP2D Riau.

Pendidikan dan pelatihan serta kompetensi sangatlah penting bagi seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan kelancaran melakukan pekerjaannya, tanpa adanya pengetahuan, keterampilan yang dimiliki karyawan segala pekerjaan yang dilakukan akan terasa ringan dan berjalan dengan baik.

Indikator dari pendidikan dan pelatihan yang memiliki nilai tertinggi yaitu peserta pelatihan diperusahaan akan menambah wawasan kerja dan mengerjakan tugas dengan tepat waktu. Kemudian dititngkat materi pelatihan yang diberikan secara langsung atau secara tatap muka. Indikator ini memiliki bobot tinggi dikarenakan materi pelatihan yang diberikan terlalu sering diberikan dan membuat responden jadi mudah memahami materi yang diberikan oleh pelatih. Kemudian indikator variabel terendah yaitu tingkat metode pelatihan kerana kurangnya berbagai perencanaan terhadap pendidkan dan pelatihan tersebut, dan indikator dengan nilai bobot yang rendah berikutnya yaitu tingkat metode pelatihan karena

kurangnya sarana dan prasarana yang diberikan kepada karyawan pada saat pelatihan berlangsung.

Berikut indikator dari Kompetensi Karyawan yang memiliki nilai bobot tinggi yaitu persepsi atau tindakan. Alasan yaitu karena karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, produktif, sesuai dengan target dan fokus pada pekerjaannya. Kemudian indikator yang memiliki nilai bobot tinggi yaitu keahlian bekerja. Dan kemudian nilai bobot yang memiliki nilai bobot yang rendah yaitu pengalaman kerja, dan kemudian nilai bobot yang rendah berikutnya yaitu berkomunikasi yang baik pada pelanggan karena karyawan setiap orang cara berkomunikasi yang yang berbeda – beda, maka terkadang ada pelanggan yang suka dan tidak suka.

Dari penjelasan rekapitulasi pendidikan dan pelatihan serta kompetensi karyawan dalam kategori baik, karyawan haruslah sering diperhatikan agar pekerjaan yang akan dilakukan akan menjadi lebih mudah dikerjakan. Perusahaan harus memberikan pendidikan dan pelatihan agar pekerjaan para karyawan semakin bagus, dan meningkat. Agar pendidikan dan pelatihan serta kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi lebih sangatbaik lagi.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab selanjutnya maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau sudah termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pendidikan dan pelatihan yang dilihat dari indikator-indikator dimensi seperti metode pelatihan, materi pelatihan, peserta pelatihan dan instruktur pelatih yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau.
2. Kompetensi karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau sudah termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang baik dan dilihat dari indikator-indikator dimensi seperti, keterampilan, konsep diri (*self concept*) dan perilaku kerja yang dimiliki karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Riau.
3. Program pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT PLN (Persero) UP2D Riau.

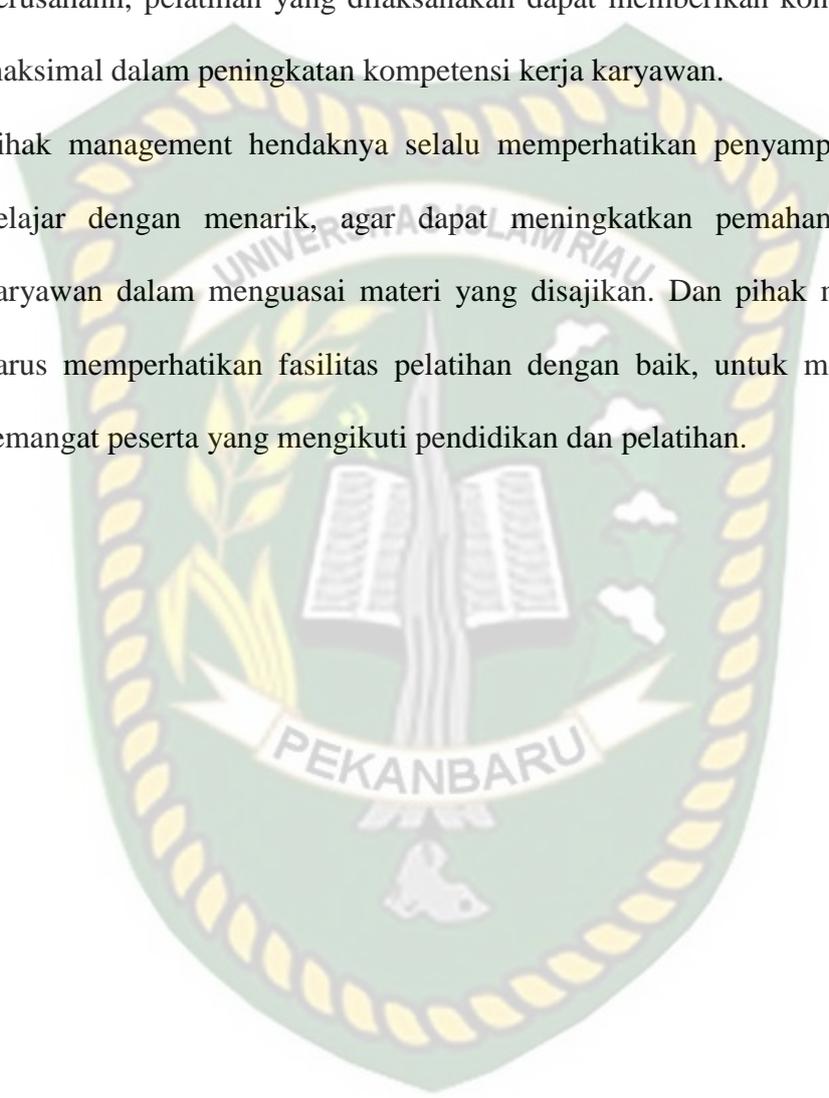
6.2 Saran

Sehubungan dengan kesimpulan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya senantiasa memperbaiki dan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam pelaksanaan pendidikan dan

pelatihan setiap tahunnya, agar para karyawan mendapatkan ilmu atau pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan oleh perusahann, pelatihan yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam peningkatan kompetensi kerja karyawan.

2. Pihak management hendaknya selalu memperhatikan penyampaian materi belajar dengan menarik, agar dapat meningkatkan pemahaman kepada karyawan dalam menguasai materi yang disajikan. Dan pihak management harus memperhatikan fasilitas pelatihan dengan baik, untuk meningkatkan semangat peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.



DAFTAR PUSTAKA

- Hamel, G. & Prahalad, C.K. 2014. *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Handoko, Tany. 1985. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam Fai Uir.
- Kompri. 2017. *Standardisasi Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Loma. 1998. *Standardisasi Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Manungkunegara, Prabu Anwar. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- McClelland, D.C. 2014. *Competency Management-A Practicioner's Guide*. Jakarta: PPM
- Notoadmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Palan. 2007. *Competency Management Teknik Mengimplementasikan SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Rachmawati, Kusdyah Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Raymond, Noe, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Kajian Pendidikan Islam Fai Uir.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Sedermayanti. 2008. *Analisis Kompetensi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal Emba Vo.3, No.2, 2015.
- Spencer. 2014. *Kompetensi Plus Teori, Desain*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Spencer and Spencer: S.M. 2014. *Competency Management-A Practitioner's Guide*. Jakarta: PPM
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarti, Hartati dan Amir. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardy Aktuaria*. Jakarta. Jurnal Epigram Vol.13, No,1, 2016.
- Thoha, Nurianna. dkk. 2008. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Well, Michael. 2017. *Standardisasi Kompetensi*. Jakarta: Kencana.