



Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Tolitoli

The Effect of Training on Employee Performance At PT. PLN (Persero) Tolitoli Branch

Suparman*¹, Julistyono Widodo², Hajratul Aswat³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin; Jl. Dr Samratulangi No. 51 Tolitoli - Sulawesi
Tengah, (0453) 24425

e-mail: *suparman@stiemujahidin.ac.id, julistyono.widodo@stiemujahidin.ac.id,
hajratulaswat@gmail.com

Abstrak

PT. PLN (Persero) Cabang Tolitoli menerapkan kebijakan untuk melakukan pelatihan kepada semua karyawan, pelatihan biasa disebut diklat merupakan salah satu proses dalam rangka mengembangkan kompetensi individu. Beberapa diklat yang dilakukan yaitu diklat Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, Transaksi Energi Listrik, Keuangan SDM dan Administrasi, Perencanaan, serta bagian pembangkitan dan bagian Jaringan. Selama ini PT. PLN (persero) Tolitoli setiap tahunnya sering melakukan pelatihan kepada karyawan guna memiliki pengetahuan kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga program pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Cabang Tolitoli. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yang ditinjau dari tingkat ekseptansi. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Tolitoli. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Tolitoli. Jumlah sebanyak 40 orang. Data penelitian bersumber dari Data Primer dan Data Sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan 4 metode yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Data tersebut kemudian diolah menggunakan rumus Regresi Linear Sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli dan pengaruhnya berada pada kategori sangat kuat.

Kata kunci— Pengaruh, pelatihan, prestasi kerja.

Abstract

PT. PLN (Persero) Tolitoli Branch implements a policy to conduct training for all employees, training commonly called training is one of the processes in order to develop individual competence. Some of the training carried out are Marketing and Customer Service, Electrical Energy Transactions, HR Finance and Administration, Planning, as well as the generation section and the Network section. So far, PT. PLN (Persero) Tolitoli often conducts training for employees every year to have knowledge, abilities, and skills according to the work they do. Labor problems are one of the important factors for companies, so training programs are one way to improve work performance which will ultimately increase work productivity in

accordance with company goals. This study aims to determine and analyze the effect of training on employee performance at PT. PLN (Persero) Tolitoli Branch. This research is a type of quantitative research, which is viewed from the level of exception. This research is associative research with a causal relationship. This research was conducted at PT. PLN (Persero) Tolitoli Regency Area. The sample in this study were all employees who work at PT. PLN (Persero) Tolitoli Regency Area. A total of 40 people. Research data was sourced from Primary Data and Secondary Data collected using 4 methods, namely Observation, Interview, Documentation and Questionnaire. The data is then processed using the Simple Linear Regression formula. Based on the results of the study indicate that training has a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Tolitoli. The results of this study indicate that training has a positive influence on employee performance at PT. PLN (Persero) Tolitoli and its influence are in the very strong category.

Keywords— *Keywords— Influence, training, job performance.*

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan. Dalam mengadakan kegiatan pelatihan, perusahaan harus memperhatikan program-program pelatihan yang akan dibutuhkan oleh para tenaga kerja, sehingga pelatihan yang diadakan dapat memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan, dan juga agar dana dan waktu yang disediakan oleh perusahaan tidak merugikan pihak perusahaan atau para tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar mengadakan pelatihan untuk para tenaga kerja yang tepat agar setelah mendapatkan pelatihan, mereka memahami tugas mereka masing-masing dan memiliki pengetahuan yang memadai tentang tugasnya, sehingga mereka mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pelatihan bukan merupakan suatu proses sesaat, tetapi seharusnya diadakan secara terus menerus karena setiap saat, masalah-masalah baru, prosedur-prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi, dan jabatan baru akan terus berkembang. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus terus mengembangkan dan merencanakan program pelatihan secara terus menerus dan disesuaikan dengan kebutuhan. Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri juga menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.

Prestasi kerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang prestasi kerja karyawan mengalami penurunan drastis. Hal ini disebabkan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat prestasi kerja karyawan menurun antara lain, tidak berjalan program pelatihan karyawan yang hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Dalam rangka mengantisipasi penurunan kualitas sumber daya manusia, perlu mempersiapkan suatu program pelatihan yang diperuntukkan bagi karyawan.

PT. PLN (Persero) Cabang Tolitoli yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat terkait dengan fasilitas umum. PT. PLN (Persero) Cabang Tolitoli menerapkan kebijakan untuk melakukan pelatihan kepada semua karyawan, pelatihan biasa disebut diklat merupakan salah satu proses dalam rangka mengembangkan kompetensi individu. Beberapa diklat yang dilakukan yaitu diklat Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, Transaksi Energi Listrik, Keuangan SDM dan Administrasi, Perencanaan, serta bagian pembangkitan dan bagian Jaringan. Seperti yang kita ketahui, bahwa kebutuhan masyarakat terhadap pasokan energi listrik semakin meningkat. Energi listrik membawa peran yang sangat penting bagi masyarakat, industri dan pemerintah. Bahkan tingkat produksi dan penjualan listrik telah menjadi salah satu ukuran bagi

perkembangan kemajuan suatu negara. Selama ini PT. PLN (persero) Tolitoli setiap tahunnya sering melakukan pelatihan kepada karyawan guna memiliki pengetahuan kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan uraian di atas, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga program pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis mengambil judul “ Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Cabang Tolitoli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Cabang Tolitoli.

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Handoko (2012), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2006:10), mengemukakan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Marwansyah (2014), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan SDM didalam organisasi yang dilakukan melalui sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pembenagan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian konpesasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Pelatihan Karyawan

Pengertian pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Karyawan mempunyai pendidikan dan pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara karyawan dan organisasi.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar. Menurut Simamora (2004:273), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan prolehan keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2013:213), pelatihan memiliki orientasi dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan di tujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa akan datang

Menurut Putra Pratama dalam jurnal Widya Waty Mashar (2015) tujuan pelatihan adalah peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka tunjang oleh pelatihan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan bagi karyawan adalah salah satu investasi yang teramat penting yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda kegiatan pembangunan.

Menurut Kaswana dalam jurnal Widya Waty Mashar (2015) tujuan pelatihan memberikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda kehidupan itu secara efektif dan kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Jurnal Wahyu Rindiani (2015), dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian di bagi menjadi 6 indikator sebagai berikut:

1. Instruktur
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal berkompoten, selain pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
5. Tujuan Pelatihan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran.
6. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan secara terinci dan terukur.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Yuli dalam Maya Syafriana Effendi (2005), prestasi kerja (job performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja/prestasi kerja yaitu.

a. Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gified, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih muda mencapai kerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi di artikan sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya

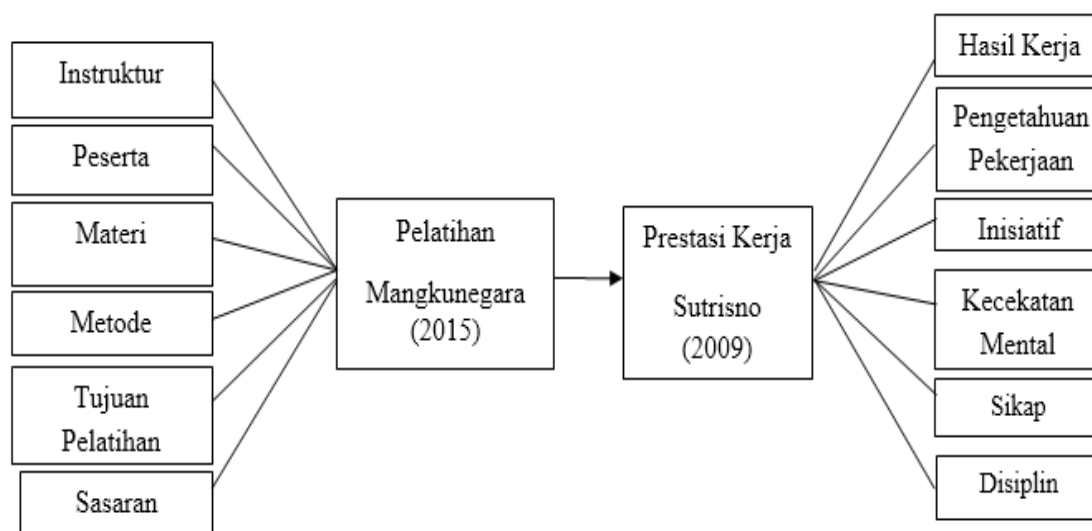
akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola pimpinan kerja dan kondisi kerja.

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Diduga bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli”.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yang ditinjau dari tingkat eksepalansi. Penelitian ini adalah penelitian asiosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2012:59) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat jadi, disini ada variabel independent (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh pelatihan karyawan sebagai variabel independent dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Tolitoli. Yang baeralamatkan di Panasakan, Kecamatan Baolan. Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yaitu, pada bulan September sampai dengan bulan Desember 2021

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai keantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. (Sugiono 2009:91). Sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat populasi kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi di jadikan

responden maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Tolitoli. Jumlah sebanyak 40 orang.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif dan Data Kualitatif (usia, tingkat pendidikan, masa kerja serta angka-angka yang relevan dengan penelitian ini). Data tersebut bersumber dari Data Primer dan Data Sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan 4 metode yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner. Data tersebut kemudian diolah menggunakan rumus Regresi Linear Sederhana. Untuk menjawab proses pembuktian hipotesis dalam penelitian ini, maka data yang sudah terkumpul dengan menggunakan regresi linear sederhana serta pengujian lainnya dengan bantuan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk mengolah data berdasarkan pendapat dari responden dalam bentuk kuesioner menggunakan skala likert, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:208) validnya suatu data harus memenuhi syarat, dan untuk itu minimal yang memenuhi syarat adalah $r = 0,479$. Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,479, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika total skor positif dan $\geq 0,479$ (lebih besar dari 0,479) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah keseluruhan item pertanyaan yang diajukan didalam instrumen (kuesioner) penelitian benar-benar dapat mengukur variabel-variabel penelitian yang diamati, sehingga dapat di pertanggung jawabkan mengenai ketepatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas, terbukti bahwa indikator dari variabel independen (pelatihan) dan dependen (prestasi kerja) semuanya valid, hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung $> r\text{-tabel} = 0,497$, sehingga hal ini sudah sesuai dengan syarat validnya suatu data, yaitu minimal yang dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,497$. Maka semua pernyataan tersebut tidak ada yang dikeluarkan dari kuesioner penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel Penelitian	Alpha Cronbach's	Alpha Toleransi	Status Item
1.	Pelatihan (X)	0,964	0,60	Reliabel
2.	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,984	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha dari tiap variabel independen (pelatihan) dan dependen (prestasi kerja) berada diatas 0,60 yang berarti nilai ($\alpha \geq 0,60$), sehingga hal yang sudah sesuai dengan syarat reliabelnya suatu data yaitu minimal yang dianggap memenuhi syarat adalah nilai koefisien alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2001). Maka instrumen penelitian (kusioner) dinyatakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisa seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	30,097	8,734	3,446	,001
	Pelatihan	,644	,113	,678	,000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Pengolahan Data Primer Melalui SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Constant (a) sebesar 30,097, sedangkan nilai pelatihan (b / koefisien regresi) sebesar 0,644, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30,097 + 0,644X$$

Persamaan regresi linier diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent (pelatihan) dan variabel dependen (prestasi kerja) secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah sebesar 30,097 mengandung arti bahwa sebelum adanya variabel pelatihan maka nilai prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli adalah 30,097 satuan.
2. Nilai koefisien pelatihan adalah sebesar 0,644, artinya jika variabel pelatihan mengalami kenaikan 1% dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka nilai prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli meningkat sebesar 0,644 satuan

Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui hasil dari koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.45 berikut:

Tabel 3 hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,678 ^a	,459	,445	5,74169

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Pengolahan Data Primer Melalui SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.45 diatas ditemukan bahwa besarnya R Square sebesar 0,459. Besarnya angka koefisien determinasi (R²) 0,459 sama dengan 45,9%. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan (X) mampu mempengaruhi variabel prestasi kerja (Y) sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t dimaksud untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t \geq 0,05$ artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila $t \leq 0,05$ artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	30,097	8,734		3,446	,001
	Pelatihan	,644	,113	,678	5,678	,000

a. *Dependent Variable:* PrestasiKerja

Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikan koefisien regresi dari variabel pelatihan dan dapat dilihat pada tabel 4.49 di atas. Besarnya koefisien regresi yaitu 0,644 dan nilai signifikan karena 0,000 pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut signifikan karena signifikan $0,000 \leq 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh perhitungan antara thitung dan ttabel jumlah sampel dalam penelitian (N) sebanyak 40, jumlah variabel bebas (k) sebanyak 2, degree of freedom $df = N - k - 1$ ($40 - 2 = 38$), sehingga diperoleh ini ttabel sebesar 1,686. Hasil uji regresi variabel pelatihan diperoleh nilai thitung dan t tabel sebesar $5,678 \geq 1,686$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana variabel $Y = 30,097 + 0,644X$ dan konstanta sebesar 30,097 merupakan nilai variabel prestasi kerja karyawan pada saat variabel pelatihan bernilai 0 maka nilai prestasi kerja karyawan sebesar 0,644, serta uji hipotesis (uji t) yang terdapat pada 4.49 yang dimana hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan nilai thitung $> ttabel$ $5,678 \geq 1,686$ yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli dan pengaruhnya berada pada kategori yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maryadi (2019) tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam. Dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hani (2020) tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Peserta Pelatihan Pelayanan Prima Bagi Frontliner PPMKP Ciawi. Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada peserta pelatihan pelayanan prima bagi frontliner PPMKP Ciawi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Tolitoli dan pengaruhnya berada pada kategori sangat kuat.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka penulis mempunyai saran sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelatihan. Mengingat pentingnya pelatihan maka diharapkan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan volume pelatihan yang diharapkan akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja karyawan.
2. Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil peneliti ini masih belum dikatakan sempurna namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Echdar, Saban & Maryadi. (2019). Etika Bisnis Dan Kewirasahaan. Yogyakarta: Budi Utama.
- Handoko, T. Hani, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Hani, Abdul, 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Peserta Pelatihan Pelayanan Prima Bagi Frontliner PPMKP Ciawi. Repositori Kementerian Pertanian
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT. Refika Aditama
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- Maya Syafriana Efendi 2018. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja. Universitas Persada Indonesia. Vol.2
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). Manajemen SDM Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta; STIE YKPN
- Sugiyono 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono 2009. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung Alfabeta
- Wahyu Rindiani 2015. Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Di Kota Balikpapan. Universal Mulawarman. Jurnal
- Widodo, S,E (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pusaka Pelajar
- Widyawaty Mashar, 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Pegawai Pada Instruktur Kabupaten Rokan Hulu. Fakultas Ekonomi.