

Pengaruh Diklat Karyawan, Kemampuan Karyawan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo

Moh. Ali Al Kafir^{1✉}, Rizka Dibi Arryanti Saputri²

¹Program Studi Manajemen Ritel, Institut Teknologi dan Bisnis Tuban, Jetak, 62357, Tuban, Indonesia

²Institut Teknologi dan Bisnis Tuban Jetak, 62357, Tuban, Indonesia

moh.alialkafir@gmail.com

Abstract

Human resources are very important for companies in managing, organizing and utilizing employees so that they can function productively to achieve company goals. This study aims to analyze employee training, skills, and communication simultaneously influence the performance of employees at PT. PLN (Persero) Sidoarjo Service Area and Network. So that the formulation of the problem is whether Employee Training, Capability, and Communication have a simultaneous and partial effect on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Sidoarjo Service Area and Network. The population in this study is the number of employees totaling 177 people at PT. PLN (Persero) Sidoarjo Service and Network Area in 2012. The sample used was the number of respondents taken as many as 64 respondents as the limit of employees in all divisions at PT. PLN (Persero) Sidoarjo Service Area and Network. Based on the results of calculations using multiple linear regression analysis techniques, namely that simultaneously using the F test shows a significant influence between the three variables (6.094 Fcount and 2.758 Ftable). Employee training variables partially do not have a significant effect on employee performance. The ability variable partially has no significant effect on employee performance. Communication variable has a significant and positive effect on employee performance. The independent variable that has the greatest influence on employee performance is communication, because the independent variable employee training and the independent variable ability do not have a significant effect on performance.

Keywords: Employee Training, Capabilities, Communication, Human Resources, Productive.

Abstrak

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan, Untuk menganalisis diklat Karyawan, Kemampuan, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Untuk menganalisis diklat Karyawan, Kemampuan, dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh diklat Karyawan, Kemampuan, Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Sehingga perumusan masalah adalah apakah diklat Karyawan, Kemampuan, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu bahwa secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel (6,094 Fhitung dan 2,758 Ftabel). Variabel diklat Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah Komunikasi, karena variabel bebas diklat Karyawan dan variabel bebas Kemampuan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Pelatihan Karyawan, Kemampuan, Komunikasi, Sumber daya Manusia, Produktif.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan [1]. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui diklat

Karyawan, mengembangkan Kemampuan mental dan fisik karyawan, dan menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara atasan dan bawahan [2]. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh diklat karyawan dan pengembangan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka [3].

Lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para

karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo yang tinggi harus dilakukan terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam melayani masyarakat di bidang pelistrikan [4]. Tentu peran tenaga kerja tak lepas dalam membantu pencapaian kinerja perusahaan [5]. Tenaga kerja yang digunakan adalah mereka yang mempunyai tanggung jawab yang lebih, disiplin, kreatif, ulet dan siap menghadapi tantangan dalam tugas pekerjaannya [6]. Kinerja berasal dari pengertian performance [7].

Ada yang berpendapat performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja [8]. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung [9]. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi [10]. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan juga harus terjalin dengan baik, bagaimana cara seorang pemimpin dapat menggerakkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan [11]. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan [12]. Dari uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo dengan judul Pengaruh Diklat Karyawan, Kemampuan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sidoarjo.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei [13]. Metode survei akan digunakan untuk mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang akan didistribusikan kepada karyawan di PT. PLN. Teknik pengambilan sampel ini menghasilkan 100 Wajib Pajak UMKM di Kabupaten Lamongan. Metode analisis data menggunakan SPSS 13 [14]. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN, Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 100 Karyawan.

Metode simple random sampling digunakan untuk penentuan sampel pengujian ini dengan penerapan rumus slovin [15]. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN yang memenuhi kriteria tertentu [16].

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden di lapangan [17]. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji asumsi klasik [18]. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda, evaluasi kesesuaian model, penghitungan koefisien determinasi, dan uji hipotesis serta uji t [19] [20].

3. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui kesahihan data dari tanggapan 64 responden tentang diklat Karyawan (X1), Kemampuan (X2), komunikasi (X3) dan kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji validitas. Uji validitas ditujukan terhadap 4 pertanyaan yang terdapat pada variabel diklat Karyawan (X1), 3 pertanyaan yang terdapat pada variabel Kemampuan (X2), 4 pertanyaan yang terdapat pada variabel komunikasi (X3) dan 6 pertanyaan yang terdapat pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 13.0. Uji Asumsi Klasik / BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi diantaranya dua asumsi dasar. Dua asumsi dasar yang tidak boleh dilanggar oleh regresi linier berganda, yaitu tidak boleh ada multikolinieritas, dan tidak boleh ada heteroskedastisitas.

Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya, sedangkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan multikolinieritas.

Pada regresi linier nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel bebas. Hal ini diidentifikasi dengan menghitung korelasi rank spearman antara nilai residual dengan seluruh variabel bebas. Hasil perhitungan adalah sebagai berikut adalah berdasarkan bahwa nilai Sig (2-tailed) pada ke variabel bebas lebih besar dari 0,05 artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda adalah perhitungan regresi linier berganda menggunakan computer dengan aplikasi program SPSS 13.0 (statistical program for social science) dibawah operasi windows. Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$. $Y = 13,440 + (-0,055) + 0,228 + 0,478$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut konstanta (b_0) sebesar 13,440 artinya besarnya kinerja karyawan (Y) 13,440 satuan, dengan asumsi jika diklat Karyawan (X1), Kemampuan (X2) dan komunikasi (X3) adalah konstan.

Koefisien regresi untuk diklat Karyawan (X1) sebesar -0,055. Berarti jika diklat Karyawan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar -0,055 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi untuk Kemampuan (X2) sebesar 0,228. Berarti jika Kemampuan (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,228 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien regresi untuk komunikasi (X3) sebesar 0,478. Berarti jika komunikasi (X3) mengalami

kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,478 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstan.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji F dan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut Analisis Secara Serempak (Uji F). Untuk mengetahui pengaruh diklat Karyawan (X1), Kemampuan (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan.

Digunakan untuk mengetahui pengaruh diklat Karyawan (X1), Kemampuan (X2), dan komunikasi (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut Pengaruh diklat Karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). $H_0 : b_1 = 0$ tidak ada pengaruh secara parsial diklat Karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). $H_1 : b_1 \neq 0$ ada pengaruh secara parsial diklat Karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) .

Hasil perhitungan menunjukkan thitung sebesar - 0,487 dari $t_{hitung} = bi/(Se(bi)) = -0,487$. Menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% dan menggunakan uji 2 arah, maka $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 60, sehingga ttabel diketahui sebesar 2,000. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu H_0 diterima bila – ttabel < thitung atau thitung < ttabel. H_0 ditolak bila thitung > ttabel atau thitung < -ttabel. Karena thitung (-0,487) < ttabel (2,000) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial diklat Karyawan (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Pengaruh Kemampuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_0 : b_2 = 0$ tidak ada pengaruh secara parsial Kemampuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). $H_1 : b_2 \neq 0$ ada pengaruh secara parsial Kemampuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menunjukkan thitung sebesar 1,450 dari $t_{hitung} = bi/(Se(bi)) = 1,450$. Menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% dan menggunakan uji 2 arah, maka $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 60, sehingga ttabel diketahui sebesar 2,000. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu H_0 diterima bila – ttabel < thitung atau thitung < ttabel. H_0 ditolak bila thitung > ttabel atau thitung < -ttabel.

Karena thitung (1,450) < ttabel (2,000) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu H_0 diterima bila – ttabel < thitung atau thitung < ttabel. H_0 ditolak bila thitung > ttabel atau thitung < -ttabel. Karena thitung (3,704) > ttabel (2,000) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu bahwa secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variable (6,094 Fhitung dan 2,758 Ftabel). Variabel diklat Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah Komunikasi, karena variabel bebas diklat Karyawan dan variabel bebas Kemampuan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Daftar Rujukan

- [1] Mira, M. S., & Odeh, K. (2019). The Mediating Role of Authentic Leadership Between The Relationship of Employee Training and Employee Performance. *Management Science Letters*, 9(3), 381–388. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.12.011> .
- [2] Demirkan, I., Srinivasan, R., & Nand, A. (2022). Innovation in SMEs: The Role of Employee Training in German SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(3), 421–440. DOI: <https://doi.org/10.1108/JSBED-07-2020-0246> .
- [3] Ametep, P. K., Otuaga, E. U., Nnaji, C. F., & Arilesere, M. S. (2023). The Moderating Role of Workplace Ostracism Between Employee Training, Employee Participation and Organizational Commitment Among Bank Employees. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*. DOI: <https://doi.org/10.1108/AGJSR-11-2022-0249> .
- [4] Fejfarová, M., & Fejfar, J. (2022). Employee Training and Development and Competencybased Approach: Any Relationship?. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 15(4), 242–250. DOI: <https://doi.org/10.7160/eriesj.2022.150405> .
- [5] Uslu, D., Marcus, J., & Kisbu-Sakarya, Y. (2022, April 1). Toward Optimized Effectiveness of Employee Training Programs: A Meta-Analysis. *Journal of Personnel Psychology*. Hogrefe Publishing GmbH. DOI: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000290> .
- [6] Kroese, I. (2022). Is Employee Training Really Gender-Neutral? Introducing A Sex/Gender-Sensitive Model of Training. *Human Resource Management Review*, 32(4). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100890> .
- [7] Zhang, J. A., & Edgar, F. (2022). HRM Systems, Employee Proactivity and Capability In The SME Context. *International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3298–3323. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1905682> .
- [8] Maley, J. F. (2019). Preserving Employee Capabilities In Economic Turbulence. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 147–161. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12211> .
- [9] Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and Organizational Performance in South Korea: The Effect of Digital Leadership on Digital Culture and Employees' Digital Capabilities. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). DOI: <https://doi.org/10.3390/su15032027> .
- [10] Phan, X. T., Ngo, H. N., Nguyen, T. L., Pham, D. T., Truong, N. C., Pham, N. A., & Do, T. K. T. (2022). The Effects of Dynamic

- Employee Capabilities, Fintech and Innovative Work Behavior on Employee and Supply Chain Performance: Evidence From Vietnamese Financial Industry. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(4), 1305–1314. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.7.009> .
- [11]Mohan, K., & Gomathi, S. (2014). A study on empowering employee capabilities towards Organizational excellence. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 557–562. DOI: <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p557> .
- [12]Al Wali, J., Muthuveloo, R., Teoh, A. P., & Al Wali, W. (2023). Disentangling The Relationship Between Employees' Dynamic Capabilities, Innovative Work Behavior and Job Performance In Public Hospitals. *International Journal of Innovation Science*, 15(2), 368–384. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJIS-01-2022-0012>
- [13]Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture And Internal Communication In Chile: Linking Ethical Organizational Culture, Transparent Communication, and Employee Advocacy. *Public Relations Review*, 48(1). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102137> .
- [14]Syed Alwi, S. F., Balmer, J. M. T., Stoian, M. C., & Kitchen, P. J. (2022). Introducing Integrated Hybrid Communication: The Nexus Linking Marketing Communication and Corporate Communication. *Qualitative Market Research*, 25(4), 405–432. DOI: <https://doi.org/10.1108/QMR-09-2021-0123> .
- [15]Alawamleh, M., Al-Twait, L. M., & Al-Saht, G. R. (2022). The Effect of Online Learning On Communication Between Instructors and Students During Covid-19 Pandemic. *Asian Education and Development Studies*, 11(2), 380–400. DOI: <https://doi.org/10.1108/AEDS-06-2020-0131> .
- [16]Baker, W. (2022). From Intercultural to Transcultural Communication. *Language and Intercultural Communication*, 22(3), 280–293. DOI: <https://doi.org/10.1080/14708477.2021.2001477> .
- [17]Tkalac Verčič, A., Sinčić Ćorić, D., & Pološki Vokić, N. (2021). Measuring Internal Communication Satisfaction: Validating The Internal Communication Satisfaction Questionnaire. *Corporate Communications*, 26(3), 589–604. DOI: <https://doi.org/10.1108/CCIJ-01-2021-0006> .
- [18]Tiago, F., Gil, A., Stemberger, S., & Borges-Tiago, T. (2021). Digital Sustainability Communication In Tourism. *Journal of Innovation and Knowledge*, 6(1), 27–34. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.12.002> .
- [19]Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. DOI: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577> .
- [20]Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The Effect of Training On Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13. DOI: <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477> .