



**PENGARUH EFEKTIFITAS PEMBELAJARAN, PELATIHAN DAN
SERTIFIKASI KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA**

PEGAWAI

PT PLN (PERSERO) UPT MALANG

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

WAHID SYAIFUDIN

NPM. 21701081497



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

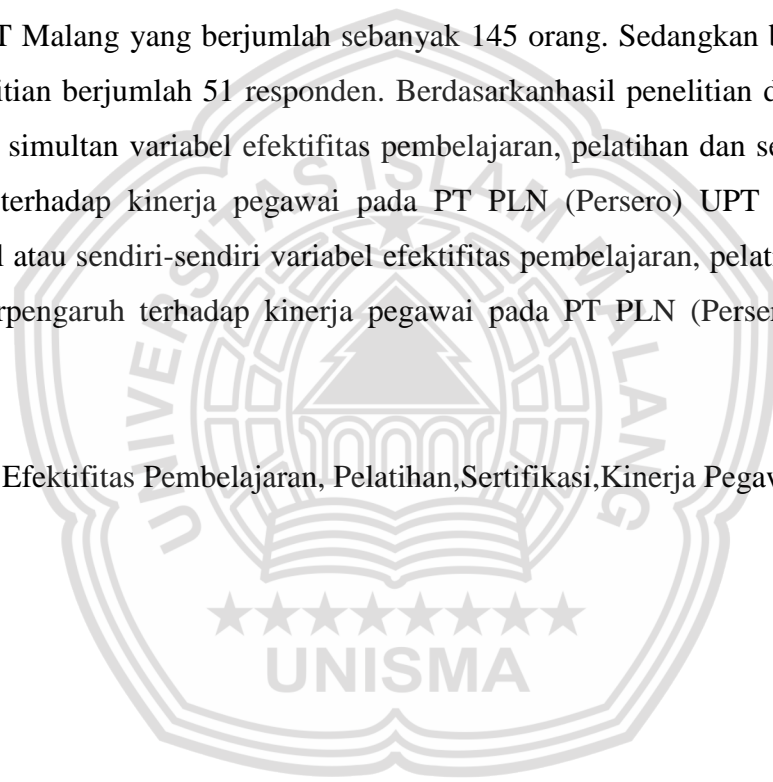
MALANG

2021

ABSTRAK

Segala aktivitas baik manajerial ataupun operasional di dalam perusahaan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara efektifitas pembelajaran, pelatihan dan sertifikasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di PT PLN (persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai November 2021. Populasi yang digunakan adalah pegawai PT PLN (Persero) UPT Malang yang berjumlah sebanyak 145 orang. Sedangkan besarnya sampel penelitian berjumlah 51 responden. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan variabel efektifitas pembelajaran, pelatihan dan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang. Secara parsial atau sendiri-sendiri variabel efektifitas pembelajaran, pelatihan dan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang.

Kata Kunci: Efektifitas Pembelajaran, Pelatihan, Sertifikasi, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

All activities, both managerial and operational within the company, are the responsibility of human resources within the company. This study aims to determine the effect of the effectiveness of learning, training and certification on employee performance at PT PLN (Persero) UPT Malang simultaneously and partially. This type of research is quantitative associative research. The research was conducted at PT PLN (Persero) Malang Transmission Implementing Unit. The time of this research will be carried out from January to November 2021. The population used is employees of PT PLN (Persero) UPT Malang, totaling 145 people. While the size of the research sample amounted to 51 respondents. Based on the results of the study, it is known that simultaneously the variables of the effectiveness of learning, training and certification have an effect on employee performance at PT PLN (Persero) UPT Malang. Partially or individually the variables of the effectiveness of learning, training and certification affect the performance of employees at PT PLN (Persero) UPT Malang.

Keywords: *Learning Effectiveness, Training, Certification, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen yang esensial dalam perusahaan, lembaga maupun institusi, segala aktivitas baik manajerial ataupun operasional di dalam perusahaan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia di dalam perusahaan. Instrumen lain seperti modal dan mesin tidak akan dapat berjalan dengan baik dan maksimal tanpa adanya keikutsertaan sumber daya manusia yang cakap. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016). (Mangkunegara, 2009) dalam jurnal (Setyowati & Haryani, 2016) mengartikan bahwa istilah kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sejalan dengan hal tersebut, agar setiap karyawan dapat menunjukkan kinerja yang sama antar satu dengan yang lain maka diperlukanya pula pengetahuan dan juga pendalaman pengalaman untuk memaksimalkan pencapaian kinerja setiap individu. Dalam hal ini perusahaan melakukan tindakan yang berupa pembelajaran, pelatihan serta sertifikasi kepada setiap karyawannya. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat *Survive* dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai,2004)

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang melakukan penilaian kinerja kepada seluruh pegawai dimana parameter penilaian tersebut berdasarkan kontrak kerja antara staf dan atasanya pada *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah disepakati yang merupakan hasil turunan *cascade* dari KPI pada kontrak manajemen yang ditetapkan oleh PLN Pusat. Nilai kinerja total yang di dapatkan seorang pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Dalam tahun 2021 pada PT PLN (Persero) UPT Malang mendapat turunan kinerja pegawai untuk melakukan pembelajaran sebanyak 35 orang, melakukan pelatihan pegawai sebanyak 20 orang dan sertifikasi kompetensi pegawai sebanyak 27 orang dari kantor induk PT PLN (Persero) UIT JBTB

Dengan harapan agar setiap pegawai dapat memenuhi kinerja dengan maksimal dan tidak ada kesenjangan pengetahuan dan *skill* antar pegawai, dalam hal ini bidang SDM Unit melakukan peningkatan kompetensi pegawai dengan melakukan pembelajaran, pelatihan dan sertifikasi. Guna mengetahui efektivitas dari pembelajaran, pelatihan dan sertifikasi tersebut maka dibutuhkan evaluasi terhadap proses dan hasil dari program pembelajaran, pelatihan dan sertifikasi.

Hasil evaluasi digunakan untuk mengetahui penguasaan peserta didik dalam kompetensi/subkompetensi tertentu setelah mengikuti proses pembelajaran (ajat rukajat, 2018). Evaluasi efektifitas mencakup evaluasi terhadap reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil dimana pada setiap level tersebut saling berhubungan.

Dari fenomena diatas maka penelitian ini berjudul Efektifitas Pembelajaran, Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (persero) UPT Malang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar pada belakang yang telah di kemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh Efektifitas Pembelajaran, Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (persero) UPT Malang ?
- b. Bagaimana pengaruh Pembelajaran terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang ?

- c. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang ?
- d. Bagaimana pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang ?

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan Efektifitas Pembelajaran, Pelatihan dan Sertifikasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektifitas pembelajaran terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sertifikasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang dapat digunakan sebagai bahan analisa dan evaluasi kembali terhadap program yang telah berjalan sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penyesuaian agar

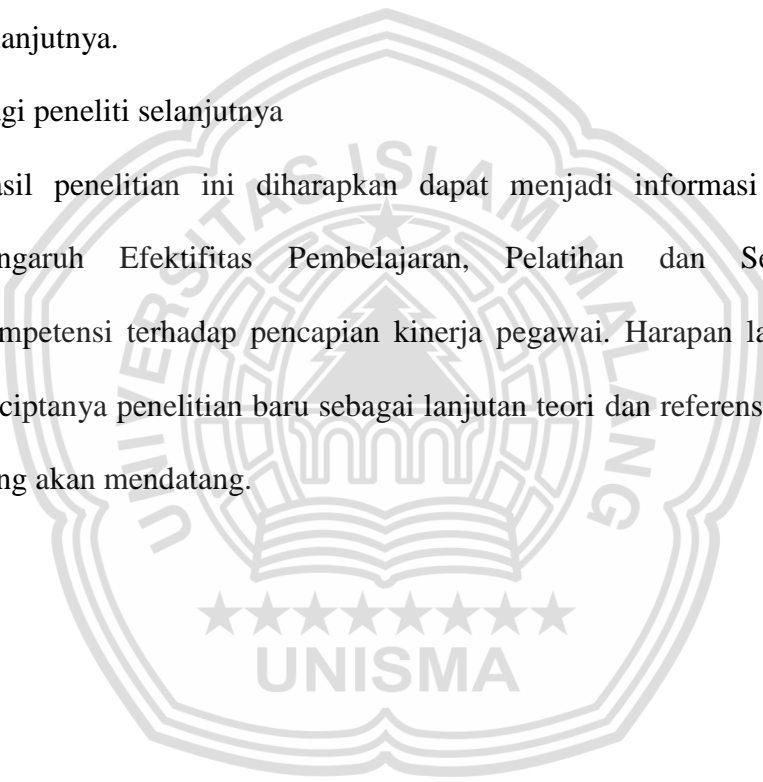
program yang telah berjalan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan

b. Bagi perkembangan IPTEK

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terhadap perkembangan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia serta bisa digunakan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tentang pengaruh Efektifitas Pembelajaran, Pelatihan dan Sertifikasi kompetensi terhadap pencapaian kinerja pegawai. Harapan lain demi terciptanya penelitian baru sebagai lanjutan teori dan referensi dimasa yang akan mendatang.





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan Efektifitas Pembelajaran, Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) UPT Malang.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Efektifitas Pembelajaran, berpengaruh parsial positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pelatihan, berpengaruh parsial positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sertifikasi Kompetensi, berpengaruh parsial positif terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Malang

5.2 Saran

Terhadap hasil yang telah diperoleh ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi. Adapun saran yang diberikan adalah:

1. PT PLN (Persero) UPT Malang hendaknya lebih memperhatikan masalah pelatihan karena dengan pelatihan yang baik dan terencana kinerja pegawai menjadi meningkat, disamping itu karena variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan maka pihak PT PLN (Persero) UPT Malang lebih memberikan perhatian yang serius.
2. PT PLN (Persero) UPT Malang dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam sertifikasi kompetensi kerja.
3. Bagi peneliti yang akan datang apabila ingin meneliti dengan topik yang sama kami sarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga penelitian akan lebih baik, disamping itu disarankan untuk menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM)



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1998. Psikologi Industri. Adisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. 2001. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Moekijat. 1976. Motivasi dan Pengembangan Manajemen. Alumni. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif). Edisi kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Siagian. SP. 1995 Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James F 1986. Manajemen. Diterjemahkan oleh Agus Maulana, Hendardi, Kristina, diedit oleh Gunawan, Hutahuruk. Jilid II. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi, 2008, Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Cooper C, Straw A. 1991. Successful stress Management in a Work. Alih Bahasa, Sugeng Panut. Jakarta: Kesaint Blanc 2002.
- Arikunto, Suharsini, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*.

Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pt.pln (persero) area manado influence of education and job training on employees performance at pt. pln (persero) area manado. *Emba*, 4(3), 9.

Nugraha, muhammad ardiyansyah, & Kartika, L. (2020). EVALUASI EFEKTIFITAS PELATIHAN PENGOPERASIAN GI PADA PEGAWAI GI PT PLN APP SALATIGA. *Journal of Applied Bussiness and Economics*, 6(3), 240–258.

Tika Mulyawari, Iwayan Bagia & Ni Nyoman Yuiantini (2016). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Program Dasar Instalasi Listrik Pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

