

PENGARUH DIKLAT PENUNJANG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAKARTA WARU DAN TANGERANG

Muhammad Amalgama, Dewi Winarni Susyanti dan Narulita Syarweni

Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta

Email: amalgama.fortress@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) Penunjang terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 59 pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner dengan rumusan hipotesis asosiatif. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi produk momen, uji t, regresi sederhana dengan perhitungan menggunakan program komputer IBM SPSS Statistic 21. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapatkan yakni 0,178 yang berarti terjadi hubungan yang sedang dengan hubungan yang positif karena nilai R positif. Hasil indeks determinasi, persentase pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang terhadap kinerja pegawai sebesar 3,18% yang menunjukkan adanya hubungan.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kinerja Pegawai, Kuantitatif, Korelasi, Regresi

Abstract

This research aims to understand the effect of education dan job trainig supporting on the employee performance at PT PLN (Persero) Distribution Jakarta and Tangerang with the number of respondents as many as 59 employees. The kind of research this is research quantitative by using research instruments of chief or questionnaire with associative hypothesis formulation. Data analyzed techniques using product moment correlation analysis, t test and simple regression with calculation program using IBM SPSS Statistic 21. Based on the result of the analysis simple correlation obtained namely 0,178 which means happened relationships and relationship that are positive because the value of R positive. The results of index determination, the percentage influence the education and job training for performance of employees of 3,18% which means show the connetion.

Keywords: Education and Job Training, Employees Permformance, Quantitative, Correlation, Regression

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pastinya akan menghadapi persaingan yang begitu ketat, maka perusahaan harus memiliki keunggulan dibanding pesaingnya. Perusahaan yang memiliki keunggulan tersebut pada umumnya adalah perusahaan yang memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan. Salah satu sumber yang paling

penting tersebut adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama atau aset penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan perusahaan di era globalisasi seperti sekarang ini. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi, dan

harapan. Sumber daya manusia yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang handal yang mampu menyesuaikan diri secara proaktif ditengah ekonomi yang fluktuatif. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sekedar sumber daya manusia yang unggul saja belumlah cukup karena tidak selalu sumber daya yang berkualitas mampu bekerja dengan baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi,

memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu.

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) persero merupakan sebuah perusahaan yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. PT PLN (Persero) merupakan perusahaan penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia. Dengan visi untuk “Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani. Dalam rangka upaya untuk melayani konsumen dengan baik, meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan, serta mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, PT PLN (Persero) melaksanakan program-program yang dapat membuat hal-hal tersebut terwujud secara nyata. Ialah dengan memperbaiki dan mengembangkan sistem pengelolaan SDM internal yang dimiliki oleh PT PLN (Persero).

Berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) mengenai sistem pendidikan dan pelatihan pegawai nomor 412.K/DIR/2008 pasal 1, terdapat lima jenis program diklat yang diselenggarakan yaitu, Diklat Prajabatan, Diklat Penunjang, Diklat Purnabakti, Diklat Profesi, Diklat Penjenjangan. Berdasarkan pasal 2 disebutkan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan pegawai dimaksudkan untuk membangun, 3 meningkatkan dan memelihara kompetensi pegawai serta internalisasi nilai-nilai perseroan dalam penyelenggaraan Diklat sesuai kebutuhan diklat.

Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk menghasilkan pegawai yang berkompentensi tinggi baik hard skill maupun soft skill yang mampu memecahkan permasalahan di lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis seiring dengan cepatnya perubahan teknologi dan lingkungan. Ini merupakan salah satu karakteristik yang dibutuhkan untuk

menjadi knowledge worker. Setelah pegawai menerima, memahami, serta mengaplikasikan diklat yang didapatnya terhadap aktivitas kerjanya, sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif dan adanya peningkatan dalam kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat terlihat apakah pegawai tersebut mengalami peningkatan dalam aktivitas kerjanya atau stabil atau bahkan mengalami penurunan dalam aktivitas kerjanya. Ada beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja pegawai antara lain disiplin, sikap kerja, kerjasama, kualitas, kuantitas, dan beberapa indikator lainnya. Menyadari pentingnya diklat terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) dimaksudkan tercapainya kinerja secara maksimum dari pegawai yang produktif, peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan pegawai. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia bagaimana dapat membendung dalam program pendidikan dan pelatihan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat sebagaimana adanya program Diklat Penunjang yang dilakukan PT PLN (Persero) di dua periode terakhir, yaitu tahun 2015 dan 2016.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang disampaikan, maka dapat diidentifikasi masalah pada kinerja pegawai sebagai berikut:

- Berapa besar hubungan Diklat Penunjang terhadap kinerja pegawai?
- Berapa besar pengaruh Diklat Penunjang terhadap kinerja pegawai?
- Dimensi manakah dalam Diklat Penunjang yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Seberapa besar pengaruh Diklat Penunjang terhadap kinerja pegawai PT

PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang?”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan yang digunakan peneliti ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai aktif PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang telah dan atau belum mengikuti Diklat Penunjang pada tahun 2015 yang berada di Udiklat Jakarta.

No.	Tahun	Jumlah Peserta	Udiklat
1	2015	72	Jakarta
2	2015	18	Bogor
3	2015	2	Makassar
4	2015	8	Palembang
5	2015	5	Pandaan
6	2015	7	Semarang
7	2015	3	Tuntungan
Jumlah		115	

Dalam menentukan populasi yang akan dijadikan sampel, peneliti menggunakan menurut ketentuan Slovin. Peneliti menggunakan batas toleransi kesalahan 5% memiliki tingkat akurasi 95%, maka ukuran sampel yang diperlukan untuk diteliti adalah 59 orang.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh dari data pengisian kuesioner (angket) oleh pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Dalam penghitungan scoring, peneliti menggunakan skala Likert sebagai alat ukur dalam pengukuran hasil data kuantitatif. Peneliti menetapkan penilaian jawaban bergerak dari nilai 1 sampai nilai 4 dengan perincian sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Kadang-kadang (KD)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Teknik pengolahan data penelitian peneliti melakukan beberapa tahapan, antara lain:

Pengeditan (*Editing*) Pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk (*new data*) atau data terkumpul itu tidak logis dan meragukan.

Pemberian Kode (*Coding*) Pemberian kode atau pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama.

Memberi Skor (*Scoring*) Suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka- angka kuantitatif yang diperlukan dalam bentuk kuantitatif.

Pemrosean Data Data yang telah diperoleh selanjutnya diproses untuk mengetahui hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program komputer statistik yaitu IBM SPSS Statistics (Statistic Package for Social Science) 21.0.

Tabulasi Membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode, dan skor sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.

Teknik analisi data peneliti menggunakan statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang tersedia. Uji normalitas, uji linearitas, korelasi sederhana, koefisien determinasi, garis regresi linier sederhana, uji parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji coba instrumen ini dalam penelitian ini dilakukan pada 20 Pegawai di PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dengan lembar kuesioner variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penunjang berjumlah 20 butir pernyataan dan lembar kuesioner variabel kinerja pegawai berjumlah 17 butir pernyataan.



Dengan tingkat pendidikan pegawai terakhir SLTA/SMA sebanyak 5 orang (25%), Diploma tiga (D3) sebanyak 3 orang (15%), Sarjana satu (S1) sebanyak 6 orang (30%) dan Sarjana dua (S2) sebanyak 6 orang (30%).



Kategori berdasarkan jenis kelamin dalam uji coba instrumen ini adalah Laki-laki sebanyak 11 orang (55%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (45%).

Variabel	Jumlah butir awal	Jumlah tidak valid	Nomor butir tidak valid	Jumlah butir valid
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penunjang (X)	20	4	11, 12, 15, 16	16
Kinerja Pegawai (Y)	17	2	25, 34	15

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir yang tidak valid akan dihilangkan dan butir yang valid menurut peneliti masih cukup mewakili masing-masing indikator yang ingin diungkapkan, sehingga instrumen tersebut masih layak digunakan. Dari variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) Penunjang yang menjadi instrumen tidak valid diantaranya adalah:

- Pernyataan pendekatan instruktur dengan peserta Diklat tidak banyak berpengaruh dalam penelitian.
- Pernyataan fasilitas yang memuaskan tidak banyak berpengaruh dalam pengisian penelitian dari uji coba instrumen.
- Jawaban pernyataan pentingnya perubahan skill dan attitude dari

pegawai tidak banyak berperan penting dari Diklat Penunjang.

- d. Jawaban dari responden terhadap pernyataan pentingnya penyesuaian perilaku belum cukup berperan penting dari Diklat Penunjang.

Variabel kinerja pegawai yang menjadi instrumen tidak valid diantaranya adalah:

- Pernyataan instrumen mengenai meneliti kembali tugas tidak banyak berpengaruh bagi responden sehingga tidak banyak berperan dalam pengisian uji coba responden.
- Pernyataan instrumen tanggung jawab terhadap tugas yang tertinggal semua responden menganggap penting dan dijawab dominan selalu.

Uji coba reliabilitas digunakan untuk mengukur derajat konsistensi suatu alat ukur.

Variabel	Koefisien Spearman-Brown	Interpretasi
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penunjang (X)	0,842	Sangat Kuat
Kinerja Pegawai (Y)	0,869	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen menggunakan data yang valid, dapat disimpulkan bahwa instrumen kedua variabel memiliki koefisien Spearman-Brown lebih dari 0,800. Maka dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian karena berada dalam kategori sangat kuat.

Pengujian terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari keduanya, maka perlu disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner.

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X	59	10	44	54	49,25	2,368	5,607
Y	59	10	44	54	49,36	2,598	6,750
Valid N (listwise)	59						

- Mean pada variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang sebesar 49,25 dan variabel kinerja pegawai sebesar 49,36.
- Standart Deviation pada variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat)

penunjang sebesar 2,368 dan variabel kinerja pegawai sebesar 2,598.

- Nilai minimum pada variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang adalah 44 dan variabel kinerja pegawai adalah 44.
- Nilai maximum pada variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang adalah 54 dan variabel kinerja pegawai adalah 54.
- Range (maksimum dikurangi minimum) pada variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang adalah 10 (54-44) dan variabel kinerja pegawai adalah 10 (54-44).

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,55647471
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,079
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,610
Asymp. Sig. (2-tailed)		,850

Uji normalitas variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,850. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05 (5%), maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat dengan keterangan distribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan linear atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tolak ukur dengan uji F.

ANOVA Table				
		df	F	Sig.
		(Combined)		
Kinerja Pegawai * Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penunjang	Between Groups	10	1,158	,342
	Linearity	1	1,896	,175
	Deviation from Linearity	9	1,076	,398
Within Groups		48		
Total		58		

Dengan angka df sebesar 9,48 maka nilai Ftabel adalah 2,082. Menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 1,076 lebih kecil dari Ftabel sebesar 2,082. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang mempunyai hubungan linier dengan kinerja pegawai PT PLN (Persero) Disjaya.

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengukur nilai positif atau negatif pengaruh dan signifikan variabel X terhadap Y. Dijelaskan bahwa arah korelasi sebesar 0,178 yang artinya bersifat positif, maka pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Disjaya. Interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,800 – 0,999 = Sangat kuat

0,600 – 0,799 = Kuat

0,400 – 0,599 = Sedang

0,200 – 0,399 = Rendah

0,000 – 0,199 = Sangat rendah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,178 ^a	,032	,015	2,579

Nilai koefisien korelasi sederhana sebesar 0,178 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,032 atau 3,18%. Faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai PT PLN (Persero) Disjaya masih ada 96,82% (100% - 3,18%) yang bukan menjadi objek penelitian.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penunjang Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen secara individual. Dalam hasil regresi yang didapat akan digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya keadaan variabel independen.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,714	7,052		5,632	,000
1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penunjang	,196	,143	,178	1,369	,176

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai a (konstanta) sebesar 39,714, dan nilai b sebesar 0,196. Dapat dilihat bahwa nilai koefisien a dan b memperoleh persamaan perhitungan sebagai berikut:

$$Y = 39,714 + 0,196X$$

Nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pendidikan dan pelatihan penunjang, maka kinerja akan mencapai 39,714. Sedangkan nilai 0,196 X merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 nilai atau angka untuk pendidikan dan pelatihan penunjang maka akan ada kenaikan kinerja 0,196.

Berdasarkan uji t diperoleh thitung sebesar 1,369 dengan nilai signifikansi 0,176 > 0,10. Uji signifikansi T memiliki kriteria penolakan dan permintaan hipotesis sebagai berikut:

Ho diterima jika Ttabel > Thitung

Ha diterima jika Ttabel < Thitung

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan menunjukkan Thitung sebesar 1,369 lebih besar dari Ttabel sebesar 1,296 dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) penunjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hipotesis Ha yang diterima yaitu: Diklat Penunjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

Belum optimalnya diklat penunjang pada pegawai dapat terlihat dari hasil pengisian kuesioner. Terdapat pada indikator pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang pada nomor 14 yaitu "Pembelajaran selama Diklat Penunjang saya terapkan dalam pekerjaan".

Jawaban	Bobot	N	Bobo x N	Persentase
SL	4	10	40	17%
SR	3	34	102	58%
KD	2	15	30	25%
TP	1	0	0	0%
Jumlah		59	172	100%
Persentase Nomor 14				72,88%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai yang selalu menerapkan pembelajaran Diklat Penunjang sebesar 17%, pegawai yang sering menerapkan pembelajaran Diklat Penunjang sebesar 58%, namun masih banyak pegawai yang hanya kadang-kadang menerapkan pembelajaran Diklat Penunjang sebesar 25%. Hasil tersebut membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) Penunjang belum optimal, dikarenakan masih terdapat pegawai yang belum memenuhi indikator pendidikan dan pelatihan yaitu indikator penerapan ke dalam pekerjaan.

Solusi yang dapat dilakukan oleh PT PLN (Persero) Disjaya untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu dengan cara evaluasi pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai secara rutin setiap dua kali dalam satu bulan atau dengan laporan di akhir bulan.

KESIMPULAN DAN SARAN

H_a diterima dan H_o ditolak bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) penunjang dengan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, dari perhitungan uji t Thitung sebesar 1,369 dan signifikansi 0,176 bahwa Thitung > Ttabel (1,369 > 1,296). Perhitungan koefisien determinasi didapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang sebesar 0,0318 terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan besarnya peran atau kontribusi pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang sebesar 3,18% sedangkan sisanya sebesar 96,82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi objek penelitian. Arah

hubungan (r) sebesar 0,178 adalah positif, terjadi hubungan yang sangat rendah antara pendidikan dan pelatihan penunjang dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan (Diklat) penunjang maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan persamaan perhitungan $Y = 39,714 + 0,196 X$, dimana $Y =$ Kinerja Pegawai dan $X =$ Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Penunjang. Hal ini menunjukkan bahwa 39,714 merupakan nilai (a) yang artinya jika tidak ada kenaikan pendidikan dan pelatihan (diklat) penunjang maka kinerja pegawai mencapai 39.714. Sedangkan nilai 0,196 X merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 nilai atau angka untuk pendidikan dan pelatihan (diklat) penunjang maka akan ada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,196.

Dimensi dari Diklat Penunjang yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah manfaat untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin ditulis oleh peneliti sebagai masukan adalah sebagai berikut:

- Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain selain Diklat Penunjang yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama diklat pra-jabatan yang mempersiapkan calon pegawai PLN agar mempunyai kompetensi.
- Untuk penelitian lebih lanjut, diharapkan dengan sangat untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini dikarenakan masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan oleh penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andriyana, Furi. 2012. Evaluasi Program Diklat Penjenjangan Strategic Specialist Education (SEE) Dan Executive Education (EE) Bagi Pegawai PT PLN DISJAYA. lib.ui.ac.id. 16 April 2016.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2011. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nazir, Muh. 2011. Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Peltaihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rezita, Riza. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. 17 April 2016.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya

- Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sanusi, Anwar. 2011. Meotode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia
- Sedarmanyanti. 2016. Manajemen Sumber Daya ManusiaReformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Skripsi

- Arisana, Anggi Silviani. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Link Nusantara. 27 April 2016.
- Pulsasia, Paula. 2015. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Outsourcing (THOS) Pada Satuan Kerja Pusat Program Transformasi BI (PPTBI). 27 April 2016.
- Wijaksana, Agih Gatra. 2013. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panasonic Manufacturing Indonesia Divisi HR&GA. 27 April 2016.

Website

- <http://pln.co.id/blog/struktur-perusahaan/> 31 Mei 2016.
- <http://pln.co.id/pusdiklat/pengembangan-diklat-penjenjangan/> 4 April 2016.
- http://simdiklat.plnpusdiklat.co.id/es_detail.php?jd=Diklat%20Penunjang&th=206&det_pp=4.2 4 April 2016.
- http://simdiklat.pln-pusdiklat.co.id/tab_es_diklat_laris.php 4 April 2016.