



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9055-9063

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok

Ramadhani Kirana Putra¹, Afni Yeni²

¹⁻³ Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

ramadhanikiranap@ummy.ac.id, veniafni92@gmail.com, ramadhanikiranap@ummy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja di PT. PLN (Persero) Cabang Solok. Jenis penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok dengan jumlah 424 orang. Mengingat jumlah populasi cukup besar, maka sampel diambil sebanyak 10% dari total populasi sehingga jumlahnya 42 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak (simple random sampling). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig. 0,000 < $\alpha_{0,05}$) dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig. 0,000 < $\alpha_{0,05}$). Berdasarkan dari uji F tentang pengaruh pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig. 0,000 < $\alpha_{0,05}$). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,620 atau 62%. Sisanya sebanyak 38% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan; Promosi Jabatan; Produktivitas Kerja..

1. Latar Belakang

Setiap organisasi, baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun nonbisnis memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memperoleh hasil sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya yang dikelola adalah pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia, mesin, material, uang, dan informasi. Pekerja sebagai sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di antara faktor-faktor produksi lain dalam organisasi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan (Adnyani, 2008: 203). Para pekerja atau karyawan tidak dapat disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang beraneka ragam yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas menurut Swastha (2002: 281) merupakan sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan lainnya) yang dipakai untuk memperoleh hasil tersebut.

Produktivitas kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya seperti yang dikemukakan Handoko (1997: 193) yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya, termasuk di

dalamnya pelatihan dan promosi jabatan. Di antara faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah pelatihan. Nawawi (2008: 215) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah proses memberikan bantuan kepada para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Bernandian dan Russel (dalam Faustino, 2003: 197) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggungjawabnya, suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dari kedua pengertian tersebut jelaslah bahwa program pelatihan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar hasil kerja mereka lebih baik lagi di masa yang akan datang. Program pelatihan menjadi semakin penting bagi para karyawan, karena melalui pelatihan inilah para karyawan bisa terbantu melaksanakan pekerjaan yang ada, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Tanpa adanya program pelatihan, proses kerja yang dilakukan karyawan tidak akan optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain pelatihan, produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti promosi jabatan. Menurut Siagian (2008: 169) promosi jabatan merupakan upaya pemindahan seseorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi atau tanggungjawab lebih besar dengan penghasilannya pun lebih besar pula. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa setiap pimpinan harus menyadari pentingnya melakukan promosi jabatan dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, melalui promosi jabatan tersebut organisasi akan terhindar dari berbagai masalah yang akan menghambat peningkatan keluaran yang merugikan, seperti munculnya ketidakpuasan pegawai, kurangnya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah pemogokan kerja. Salah satu organisasi atau perusahaan yang harus terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya adalah PT. PLN (Persero) Cabang Solok. Dikatakan demikian karena perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam penyediaan jasa kelistrikan kepada masyarakat. Sebagai perusahaan vital milik pemerintah, sudah saatnya lembaga ini memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pemberian pelayanan tersebut sudah tentu dilakukan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok sendiri, bila karyawan yang ada tidak terlatih dalam bekerja akibat minimnya program pelatihan dan ditambah pula dengan promosi jabatan jarang dilakukan, berkemungkinan produktivitas kerja karyawan tersebut akan menjadi rendah.

Kenyataan di lapangan menunjukkan terkadang masih ditemukan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Solok masih jauh dari harapan. Terbukti dari setiap tahun diadakan pelatihan oleh perusahaan, akan tetapi masih ada saja karyawan yang tidak banyak memberikan perubahan pada diri mereka setelah mengikuti pelatihan tersebut. Seharusnya karyawan yang mengikuti pelatihan tentu produktivitas kerja yang dihasilkan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang mereka ikuti masih belum efektif dan hanya bersifat seremoni dan perintah dari atasan saja. Belum

berhasilnya program pelatihan ini tentu perlu dievaluasi tentang materi pelatihan yang diberikan, instruktur yang melatih dan sebagainya. Agar setiap peserta yang telah selesai pelatihan dapat mengaplikasikan apa yang diperolehnya di tempat kerja mereka. Demikian pula halnya dengan promosi jabatan yang dilakukan PT. PLN (Persero) Cabang Solok selama ini juga masih belum tepat. Dikatakan demikian karena masih ditemukan orang-orang yang kurang profesional yang menempati jabatan penting dalam perusahaan ini, akibatnya produktivitas kerja mereka menjadi kurang efektif. Bila kedua faktor tersebut tidak diminimalisir tentu akan berdampak kurang baik terhadap produktivitas kerja dari karyawan yang bersangkutan. Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang diperkirakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok. Faktor tersebut adalah pelatihan dan promosi jabatan. Alasan ditelitinya kedua variabel tersebut, karena diperkirakan kedua variabel itu belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam bentuk penelitian kausal. Menurut Istijanto (2008: 21) yang dimaksud dengan penelitian kausal yaitu riset yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Objek penelitian adalah PT. PLN Cabang Solok. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penyelesaian masalah yang bertujuan untuk menggambarkan situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung berdasarkan fakta aktual, dengan analisis menggunakan teknik statistik. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, yaitu berupa angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, penelitian kualitatif menitikberatkan pada pemahaman terhadap keyakinan, pengalaman, serta sistem makna yang dianut masyarakat dalam memaknai suatu fenomena, dan berfungsi memberikan gambaran lebih mendalam mengenai realitas yang ada (Yeni et al., 2024). Adapun sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang dikumpulkan secara langsung dari para responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok dengan jumlah 424 orang. Mengingat jumlah populasi cukup besar, maka sampel diambil sebanyak 10% dari total populasi sehingga jumlahnya 42 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak (*simple random sampling*).

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Pengujian Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur dari variabel yang digunakan sudah valid (akurat) atau tidak. Jika suatu item tidak valid, akan menimbulkan *standard error* yang tinggi sehingga akan mengurangi tingkat keakuratan hasil yang ditemukan dalam penelitian. Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item dilihat dari faktor *loading* yang terbentuk dengan standar nilainya $> 0,40$ agar tidak mengalami kerancuan. Bila ada item pernyataan yang mengalami kerancuan harus dikeluarkan dari model penelitian, karena akan mengurangi tingkat keakuratan hasil yang ditemukan. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dirinci di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,465	0,4	Valid
	X1.2	0,479	0,4	Valid
	X1.3	0,534	0,4	Valid
	X1.4	0,490	0,4	Valid
	X1.5	0,547	0,4	Valid
	X1.6	0,471	0,4	Valid
	X1.7	0,756	0,4	Valid
	X1.8	0,722	0,4	Valid
	X1.9	0,544	0,4	Valid
	X1.10	0,431	0,4	Valid
	X1.11	0,695	0,4	Valid
	X1.12	0,745	0,4	Valid
	X1.13	0,567	0,4	Valid
	X1.14	0,546	0,4	Valid
	X1.15	0,617	0,4	Valid
Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0,809	0,4	Valid
	X2.2	0,766	0,4	Valid
	X2.3	0,704	0,4	Valid
	X2.4	0,547	0,4	Valid
	X2.5	0,629	0,4	Valid
	X2.6	0,540	0,4	Valid
	X2.7	0,478	0,4	Valid
	X2.8	0,628	0,4	Valid
	X2.9	0,776	0,4	Valid
	X2.10	0,635	0,4	Valid
	X2.11	0,405	0,4	Valid
	X2.12	0,520	0,4	Valid
	X2.13	0,473	0,4	Valid
	X2.14	0,450	0,4	Valid
	X2.15	0,548	0,4	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,786	0,4	Valid
	Y.2	0,808	0,4	Valid
	Y.3	0,715	0,4	Valid
	Y.4	0,646	0,4	Valid
	Y.5	0,668	0,4	Valid
	Y.6	0,534	0,4	Valid
	Y.7	0,434	0,4	Valid
	Y.8	0,557	0,4	Valid
	Y.9	0,411	0,4	Valid
	Y.10	0,568	0,4	Valid
	Y.11	0,523	0,4	Valid
	Y.12	0,628	0,4	Valid
	Y.13	0,600	0,4	Valid
	Y.14	0,736	0,4	Valid
	Y.15	0,637	0,4	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila diukur kembali pada subyek yang sama pada waktu yang berbeda. Suatu item dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dari hasil pengujian reliabilitas data untuk variabel pelatihan, promosi jabatan dan produktivitas kerja terlihat pada tabel berikut:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	r hitung	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,621	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,861	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,881	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel yang digunakan yaitu pelatihan, promosi jabatan dan produktivitas kerja menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi. Oleh sebab itu, ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengujian hipotesis.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu dari Pelatihan (X1), Promosi Jabatan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berikut ini adalah ekspresi umum untuk persamaan regresi linier berganda:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7,502	9,107
Pelatihan	,157	,138
Promosi Jabatan	,793	,105

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) yang diperoleh adalah sebesar 7,502 angka ini berarti bahwa dengan mempertahankan semua variabel bebas secara tetap (konstan) pada nilai (0) nol, maka produktivitas kerja karyawan akan tetap sebesar 7,502.
2. Koefisien regresi pertama (b_1) untuk variabel pelatihan (X_1) diperoleh adalah sebesar 0,157. Angka ini memiliki arti bahwa dengan meningkatkan nilai variabel pelatihan (X_1) misalnya sebesar 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat pula sebesar 0,157 satuan.
3. Koefisien regresi kedua (b_2) diperoleh sebesar 0,793 pada variabel promosi jabatan (X_2), angka ini berarti bahwa dengan peningkatan nilai dalam variabel promosi jabatan (X_2) misalnya sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel terikat dalam hal ini produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,793 satuan.

3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui variasi proporsi yang menjelaskan kontribusi pengaruh pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Solok. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada Ringkasan Model berikut:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)
Pelatihan dan Promosi Jabatan	0,620

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel Ringkasan Model yang disediakan, koefisien determinasi (R Square) diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,620 artinya pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,620 atau 62%. Sisanya sebanyak 38% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam model penelitian ini.

3.4 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan secara empiris ada atau tidaknya pengaruh antara variabel pelatihan dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Solok, maka dilakukan pengujian hipotesis seperti uraian berikut.

a. Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Pelatihan (X_1)	0,000	0,05	Signifikan
Promosi Jabatan (X_2)	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan dalam pengujian ini digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Angka ini berarti bahwa nilai sig. 0,000 berada di bawah tingkat kesalahan alpha 0,05 yang ditetapkan. Sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Solok, dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%.
2. Promosi Jabatan (X_2) ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan yang digunakan (alpha) 0,05. Berarti nilai sig. < alpha 0,05 sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Solok, dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%.

b. Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

Variabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Pelatihan dan Promosi Jabatan	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditemukan dalam pengujian ini adalah 0,000 sedangkan dalam pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Dengan demikian nilai sig. 0,000 < $\alpha_{0,05}$. sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan secara bersama-

sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Solok, dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%.

3.5 Diskusi

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara bersama-sama antara variabel pelatihan dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok. Adanya pengaruh tersebut membuktikan bahwa variabel pelatihan dan promosi jabatan sangat perlu dilakukan kepada masing-masing karyawan yang bekerja pada BUMN ini. Hal ini dikarenakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan perlu dipandu melalui pelatihan dan juga pihak perusahaan perlu melakukan penyegaran di dalam organisasi, misalnya dengan mempromosikan karyawan tersebut pada jenjang yang lebih tinggi. Kenyataan yang ditemui di lapangan menunjukkan meskipun PT. PLN (Persero) Cabang Solok tidak terlalu mementingkan persoalan tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi kepada karyawannya, hal ini terbukti dari hasil pengolahan data di mana dari 42 responden yang diteliti sebanyak 20 orang (47,62%) di antaranya masih berpendidikan SLTA. Akan tetapi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut pihak melakukan memberikan program pelatihan yang bersifat non formal kepada karyawannya. Di mana Karyawan yang terlatih biasanya akan dapat meningkat hasil kerja mereka, bilamana mereka dibekali dengan program pelatihan yang diberikan perusahaan secara rutin dan merata untuk seluruh karyawan.

Realitas di lapangan juga menunjukkan bahwa melalui program pelatihan yang diberikan perusahaan selama ini menurut hasil wawancara penulis dengan salah seorang pimpinan PT. PLN (Persero) Cabang Solok diperoleh informasi bahwa di dalam program pelatihan seorang karyawan tidak hanya dibekali dengan konsep teori semata, tetapi juga penerapannya di lapangan. Untuk itu, pihak perusahaan berupaya untuk menghadirkan instruktur yang berkualitas di bidangnya. Harapan dari menjalani program pelatihan ini oleh karyawan adalah agar mereka bisa bekerja sesuai dengan aturan yang ada dan tepat waktu. Program pelatihan ini diberikan perusahaan kepada karyawan secara bergiliran setiap tahunnya, karena organisasi ini merupakan BUMN yang melayani kebutuhan vital masyarakat di bidang kelistrikan. Bila diperhatikan dari distribusi jawaban responden untuk variabel pelatihan ternyata dari lima indikator variabel pelatihan ini yang meliputi pengembangan sikap, keterampilan dan pengetahuan, hasil atau perbaikan yang dapat diukur, serangkaian aktivitas, pengetahuan atau proses belajar mengajar, serta perubahan perilaku akibat pelatihan, ternyata tingkat capaian responden secara umum sudah baik, kecuali pada indikator hasil atau perbaikan yang dapat diukur dan perubahan perilaku akibat pelatihan masih menunjukkan kategori cukup.

Kedua indikator variabel pelatihan yang masih memiliki kategori cukup ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok yang telah mengikuti pelatihan belum mampu menunjukkan hasil yang optimal dalam bekerja dan juga perubahan perilaku mereka setelah pelatihan juga belum terlalu signifikan. Kondisi ini dibenarkan oleh manajer personalia PT. PLN (Persero) Cabang Solok melalui wawancara dengan penulis yang menyatakan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan baru sebatas

melaksanakan perintah dari atasan yang harus dijalankan dan belum terealisasi dalam peningkatan produktivitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fahmi (2001: 85) yang menyatakan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan sehingga produktivitas kerja mereka dapat meningkat. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kegiatan pelatihan yang diikuti karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok bertujuan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Produktivitas di sini bukan berarti karyawan bekerja lebih lama atau bekerja lebih keras, tetapi peningkatan produktivitas lebih banyak menekankan hasil dari perencanaan yang telah dibuat secara tepat, penggunaan teknologi yang baru, cara kerja yang lebih baik, dan efisiensi yang lebih tinggi. Selain itu, produktivitas kerja juga ditentukan oleh adanya usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan dengan sungguh-sungguh dan bersemangat. Sedangkan untuk variabel promosi jabatan juga memiliki lima indikator yaitu kecakapan kerja, prestasi kerja, kerjasama, loyalitas, dan komunikatif. Dari kelima indikator tersebut, ternyata loyalitas memiliki tingkat capaian responden terendah dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan sebagai salah satu persyaratan dalam melakukan promosi jabatan masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini dibenarkan oleh Pimpinan PT. PLN (Persero) Cabang Solok saat dilakukan wawancara diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja di sini masih perlu ditingkatkan kesetiiaannya baik pada perusahaan, termasuk kepada pimpinan, karena sikap loyalitas karyawan ini akan memberikan keuntungan kepada semua pihak.

Pada dasarnya banyak manfaat yang diperoleh dari adanya program promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Simamora (1995: 587) yang menyatakan manfaat dari promosi jabatan itu adalah adanya kesempatan bagi perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin. Selain itu, melalui promosi jabatan seringkali diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai dalam bentuk promosi jabatan akan termotivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Upaya peningkatan produktivitas kerja seharusnya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis, tetapi segi-segi yang lain dapat berperan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dan promosi jabatan menjadi sangat penting dan berarti bagi karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok, karena mereka akan dapat bekerja lebih sesuai dengan ketentuan yang ada secara optimal dan hasil kerjanya pun dapat dihasilkan dalam waktu yang relatif cepat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok, diperoleh kesimpulan sebagai berikut. 1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig. 0,000 < $\alpha_{0,05}$). 2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig. 0,000 < $\alpha_{0,05}$). 3. Hipotesis ketiga di dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Solok dapat diterima dan terbukti kebenarannya pada tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig. 0,000 < $\alpha_{0,05}$). 4. Pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,620 atau 62%. Sisanya sebanyak 38% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam model penelitian ini.

Referensi

1. Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2008. Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Studi Ekonomi*. Volume 13 Nomor 2 Tahun 2008. hal. 203-209.
2. Arikunto, Suharsimi. 2002. *Evaluasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
3. Fahmi, Fikri 2001. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja di Pertamina Apep Kamojang. *Jurnal. Proceeding of The 5th Inaga Annual Scientific Conference & Exhibitions*. Dalam www.google.com. Diakses tanggal 18 September 2011. Hal 1-4.
4. Faustino C., Gomes, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
5. -----, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
6. Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
8. Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
9. Hasan, M. Iqbal. 2003. *Pokok-pokok Materi Statistik 1*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Heidjrahman, Husnan, Suad. 1993. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE.
11. Istijanto. 2008. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
12. Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
13. Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
14. Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
15. Moekijat. 1993. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
16. M. Saleh Marzuki. 1992. *Strategi dan Model Pelatihan*. Malang: IKIP Malang.
17. Nachrowi, D. Nachrowi. 2006. *Statistik Multivariate*. Jakarta: LPFE UI.
18. Nawawi, Hadari. 2007. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
19. -----, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
20. Nitisemito, Alex, S. 1996. *Manajemen Personalial*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
21. Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
22. Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandor Jaya.
23. Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
24. -----, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
25. Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
26. -----, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
27. -----, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
28. Simanjuntak, P.J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
29. Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian; Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
30. Sugiyono, 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
31. Sumantri, S. 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
32. Swastha, Basu, D.H. 2001. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
33. -----, 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
34. Tjiptono, Fandy dan Diana A.1998. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi offset.
35. Vincent Gaspersz., 1998. *Production Planning dan Inventory Control, berdasarkan Pendekatan Sistem Integrasi MRP II dan JIT Menuju Manufacturing 21*. Gramedia Pustaka Utama; Jakarta.
36. Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
37. Wing Wahyu Winarno. 2009. *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan EViews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.