

Agus Styoro Cahyo Wibowo; Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas ...

**PENGARUH PELATIHAN DAN KREATIVITAS TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PADA  
PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)  
AREA BOJONEGORO**

**AGUS STYORO CAHYO WIBOWO**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,  
Kampus Ketintang Surabaya 60231**

**Email : agus\_sc\_wibowo@yahoo.co.id**

**Abatract:** *PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro is a state corporation (BUMN) which holds all the electric power distribution in Bojonegoro. The employe performance is one of the measurements that is often used to measure the company achievement. A company will not be progressing if the employee performance is not qualified in the business competition. Training and creativity have a god effect on the employee performance. Therefore, those aspects need to be concerned to improve the employee performance. Hence, the purpose of this research is to test and analyze “the effect of training and creativity on the employee/technician performance in PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro” both partially and simultaneously. There are 42 samples taken from the employees, especially the technician. The data analysis method used in this research is the multiple linear regression analysis with the support of SPSS 18 software for windows. The results of the analysis shows that both partially and simultaneously training and creativity have a good impact for the technicians in PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro.*

**Keywords :** *training, creativity, and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Suatu perusahaan akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang ada di perusahaan.

Upaya perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perlu adanya

suatu pengembangan sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2006:109), investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif sehingga sumber keberhasilan kompetitif tersebut menjadi lebih berdaya guna.

Salah satu pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan. Pelatihan yang dimaksud yaitu mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan

pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan (Sinambela, 2012:117).

Dharma dan Akib (2004) mengemukakan bahwa setiap orang diharapkan agar lebih kreatif dalam berpikir dan melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Kreativitas berasal dari individu yang mempunyai keahlian dan keterampilan berpikir kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Dengan adanya pelatihan serta kreativitas yang dimiliki oleh karyawan, maka seorang karyawan diharapkan mampu menghadapi tugas-tugas yang sangat kompleks serta dapat mencapai kinerja yang tinggi.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN merupakan perusahaan BUMN yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa yang tentunya sangat mengutamakan pelayanan yang optimal dari karyawan, seperti penanganan keluhan pelanggan yang dilakukan pada bagian teknisi. Karyawan yang mereka miliki merupakan ujung tombak perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, sehingga masalah pengembangan sumber daya manusia yang terwujud dalam bentuk pelatihan sangat diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro mengadakan program pelatihan yaitu diklat, guna untuk menunjang kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Adanya program pelatihan, karyawan menjadi lebih memahami tentang deskripsi pekerjaannya, sehingga karyawan

lebih spesifik dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Kreativitas karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kreativitas pada bagian teknisi yaitu karyawan mampu membuat suatu alat yang diciptakan untuk menunjang kegiatan teknik. Selain itu, kemampuan berfikir karyawan terhadap tugas, serta cepat dan tanggap terhadap penanganan keluhan pelanggan. PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro mendirikan beberapa unit pelayanan (rayon) diberbagai daerah di area Bojonegoro, agar karyawan dapat bekerja dengan cepat dan lebih tanggap terhadap penanganan keluhan pelanggan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian teknisi di PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro. Karyawan pada bagian teknisi lebih diutamakan untuk mengikuti pelatihan, karena PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan ketenagalistrikan yang hampir semua kegiatannya berhubungan dengan peralatan atau mesin.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis baik secara parsial maupun simultan pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Menurut Nwachukwu (1988) dalam Nkebem (2009), pelatihan sebagai upaya organisasi yang bertujuan membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan dasar yang

diperlukan untuk pelaksanaan efisien pekerjaan.

Menurut Hamalik (2007:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Departemen Pendidikan Nasional (2009) dalam Sinambela (2012:209) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan yaitu untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Pengukuran pelatihan menurut Nkebem (2009), yaitu Keterampilan dan Kemampuan. Sedangkan menurut Mursidi (2009), yaitu Materi, Metode, Keaktifan Karyawan, Instruktur/Pelatih, dan Fasilitas. Peneliti mengadopsi indikator pelatihan dari penelitian Mursidi (2009), karena terdapat kesamaan jenis pelatihan antara PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro dengan penelitian dari Mursidi yang dilakukan pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang, yaitu diklat.

## Kreativitas

Menurut Dharma dan Akib (2004), kreativitas merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi. Dan kreativitas juga merupakan ramuan utama dalam layanan pelanggan, pengembangan produk dan strategi baru.

Menurut Rachmawati (2010:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

James J. Gallagher (1985) dalam Rachmawati (2010:13), mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan oleh individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengombinasikan antara keduanya sehingga yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru.

Pengukuran kreativitas menurut Lee dan Tan (2012), yaitu Kahlian berfikir kreatif, Keterampilan, dan Motivasi. Sedangkan menurut Putri (2012), yaitu Keahlian, Kemampuan berfikir, dan Motivasi. Peneliti

mengadopsi indikator kreativitas dari penelitian Putri (2012), karena pengukuran kreativitas dari Lee dan Tan hampir sama dengan Putri. Selain itu penelitian dari Putri mempunyai kesamaan dengan PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro, khususnya pada bagian teknisi yaitu pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa otomotif.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2006:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2012:5) yang mendefinisikan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan.

Pengukuran menurut Nkebem (2009), yaitu Motivasi, Kerjasama, dan Kompensasi. Sedangkan menurut Putri (2012), yaitu Kemampuan individual,

Usaha yang dicurahkan, Dukungan organisasional. Peneliti mengadopsi indikator kinerja karyawan dari penelitian Putri (2012), karena penelitian dari Putri mempunyai kesamaan dengan PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro, khususnya pada bagian teknisi yaitu pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa otomotif.

### **Pelatihan, Kreativitas dan Kinerja Karyawan**

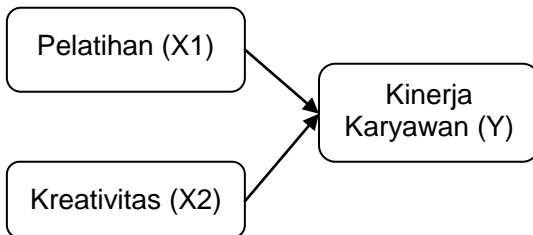
Cooper dan Payne (1980) dalam Nkebem (2009) yang ditunjukkan dalam studi mereka bahwa pembelajaran melalui pelatihan menghadapkan karyawan untuk pengalaman baru dan teknik melakukan tugas. Mereka berpendapat bahwa ini adalah cara yang lebih efisien untuk memotivasi pekerja dan mendapatkan kerjasama mereka, serta dukungan dan kinerja yang tinggi untuk realisasi tujuan perusahaan.

Pelatihan ditentukan sebagai proses yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi yang lebih besar, sehingga dianggap sebagai elemen penting untuk mengelola kinerja karyawan (Lawler:1993 dalam Elnaga dan Imran:2013). David (2006) dalam Elnaga dan Imran (2013) juga menyebutkan bahwa pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga memperdalam kemampuan berpikir dan kreativitas dalam rangka untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif.

Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, tumbuh dan bersaing di

pasar global (Shalley, Gilson, dan Blum, 2000 dalam Lee dan Tan, 2012).

Pola hubungan antar variabel tersebut dikaitkan dengan teori-teori pada kajian pustaka serta penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuatlah kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pada latar belakang dan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:

- H1 : pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : kreativitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : secara simultan, pelatihan dan kreativitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya suatu hubungan atau pengaruh (Arikunto, 2006:82). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu suatu data yang dinyatakan dengan menggunakan satuan angka (Sugiyanto, 2004:8). Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data ini mengenai pelatihan dan kreativitas yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam hal ini karyawan bagian teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro yaitu sebanyak 42 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2007:68).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independennya yaitu pelatihan dan kreativitas, sedangkan untuk variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Pengukuran variabel pelatihan yang digunakan berdasar pada Mursidi (2009), indikator yang digunakan dalam pelatihan adalah materi, metode, keaktifan karyawan, instruktur/pelatih, dan fasilitas.

Kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru. Pengukuran variabel kreativitas yang digunakan berdasar pada Putri (2012), indikator kreativitas meliputi keahlian, kemampuan berfikir, dan motivasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan. Pengukuran variabel kinerja karyawan yang digunakan berdasar pada Putri (2012), indikator kinerja karyawan meliputi kemampuan individual, usaha



yang dicurahkan, dukungan organisasional.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (angket tertutup dengan skala *likert*). Uji keandalan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik juga dilakukan guna untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 18. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2007:275).

Pengujian hipotesis yang dilakukan melalui regresi yang menggunakan program SPSS versi 18 dengan membandingkan tingkat signifikansi (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig  $\alpha = 0,05$ . Apabila tingkat signifikansi (Sig t) lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menggunakan program SPSS versi 18 pada variabel pelatihan, kreativitas dan kinerja karyawan, masing-masing variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,304) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel tersebut adalah valid. Sedangkan untuk

pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,60$ . Uji reliabilitas pada masing-masing variabel pelatihan, kreativitas dan kinerja karyawan dengan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa semua variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dengan melihat grafik histogram maupun grafik normal P-Plot, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan sebaran data yang mengikuti garis distribusi normal. Sedangkan pada grafik normal P-Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis distribusi normal. Pada grafik uji linieritas terlihat bahwa grafik mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan pelatihan dan kreativitas.

Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$ . Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel pelatihan dan kreativitas lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Sedangkan model regresi yang heteroskedastisitas adalah jika dalam grafik ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Hasil uji heterokedastisitas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Dari semua hasil uji asumsi

klasik yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 18, didapatkan hasil model regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 1 Model Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig. t	F	Sig. F
	B	Std. Error				
(Constant)	,262	,484	,543	,590	31,901	,000
Pelatihan	,515	,182	2,824	,007		
Kreativitas	,423	,184	2,304	,027		

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Hasil persamaan regresi berganda dengan memperhatikan angka yang berada pada Tabel 1, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,262 + 0,515X_1 + 0,423X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut: Koefisien regresi sebesar 0,262 menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan dan kreativitas karyawan, maka kinerja sebesar 0,262. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,515 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,515. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,423 menyatakan bahwa setiap penambahan kreativitas karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,423.

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa baik secara

parsial maupun simultan, pelatihan dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### PEMBAHASAN

Berikut akan dibahas temuan hasil dari analisis data yang berkaitan dengan hipotesis yang diajukan:

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban dari responden pada variabel pelatihan, nilai mean tertinggi dengan nilai sebesar 4,26 terdapat pada item pernyataan *metode yang digunakan dalam pelatihan bervariasi (seperti diskusi, ceramah, atau tanya jawab)* merupakan indikator metode pelatihan. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan bervariasi, yaitu dengan metode ilustrasi, kuliah, ceramah, diskusi, dan tanya jawab. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) menggunakan metode pelatihan yang bervariasi, yaitu ilustrasi, ceramah, kuliah, diskusi, dan tanya jawab dengan tujuan agar karyawan mampu memahami materi pelatihan yang telah diberikan.

Nilai mean terendah dengan nilai sebesar 3,93 terdapat pada item pernyataan *saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan* pada indikator keaktifan responden. Dari hasil ini menunjukkan bahwa keaktifan responden dalam mengikuti pelatihan masih tergolong rendah dibandingkan dengan nilai mean dari indikator lainnya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang akan mengikuti pelatihan ditentukan oleh perusahaan. Bagian kepegawaian di PT. PLN (Persero) memilih karyawan yang memiliki kebutuhan khusus, dalam hal ini untuk jenjang profesi atau

penunjang, yaitu dengan melihat kinerja dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut yang sesuai dengan pendapat dari Elnaga dan Imran (2013), yang menjelaskan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Elnaga dan Imran menjelaskan mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan yang efektif. Pelatihan yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro bertujuan untuk menunjang kemampuan, keahlian, dan pengetahuan karyawan bagian teknisi.

### **Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban dari responden pada kreativitas, nilai mean tertinggi dengan nilai sebesar 4,26 terdapat pada item pernyataan *saya mengetahui prosedur yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan saya* merupakan indikator kemampuan berfikir. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa mayoritas karyawan bagian teknisi mengetahui prosedur-prosedur dalam setiap kegiatan. Hal ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro mempunyai *Standard Operational Procedure* (SOP) pada tiap-tiap kegiatan khususnya pada bagian teknisi, sehingga karyawan bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan.

Nilai mean terendah dengan nilai sebesar 3,76 terdapat pada item pernyataan *saya memiliki gagasan dan ide dari hasil pemikiran sendiri* pada indikator kemampuan berfikir. Dari hasil ini menunjukkan bahwa ide-ide yang di hasilkan dari pemikirannya sendiri masih tergolong rendah dibandingkan dengan hasil skor rata-rata dari pernyataan lainnya. Hal ini dikarenakan kurang adanya motivasi

dari perusahaan. Motivasi yang diberikan misalnya dengan cara mengadakan kompetisi/lomba seperti yang pernah dilakukan sebelumnya bahwa PT. PLN Area Bojonegoro mengadakan kompetisi untuk bagian teknisi sehingga mereka dapat menghasilkan suatu alat yaitu *Pole Mounted Circuit Breaker* (PMCB). PMCB merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mendeteksi apabila terjadi gangguan pada penyulang/jaringan.

Berdasarkan hasil tersebut yang sesuai dengan pendapat dari berbagai penelitian sebelumnya. Putri (2012) menjelaskan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Yang dan Choi (2009) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara otonomi, tanggung jawab, informasi, dan kreativitas terhadap kinerja. Kreativitas karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro yaitu diukur melalui keahlian dan kemampuan berfikir karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta motivasi atau dorongan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kemampuan yang dimiliki.

### **Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban dari responden pada variabel kinerja karyawan, nilai mean tertinggi dengan nilai sebesar 4,24 terdapat pada item pernyataan *perusahaan tempat saya bekerja sering mengadakan pelatihan untuk karyawan* merupakan indikator dukungan organisasional. Hasil analisis menunjukkan responden setuju bahwa PT. PLN sering mengadakan pelatihan untuk karyawan. PT. PLN mengadakan pelatihan tiga kali dalam setahun, hal ini bertujuan memberikan kesempatan



kepada setiap karyawan untuk menunjang kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Nilai mean terendah dengan nilai sebesar 3,69 terdapat pada item pernyataan *saya mengevaluasi pekerjaan yang telah saya lakukan* pada indikator usaha yang dicurahkan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan evaluasi pekerjaan masih tergolong rendah dibandingkan dengan hasil skor rata-rata lainnya. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa mereka sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, sehingga evaluasi pekerjaan masih kurang dilakukan. Evaluasi pekerjaan juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh simpulan: Semakin tinggi pelatihan yang dilakukan, maka kinerja karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro akan meningkat. Pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan yang ada di PT. PLN(Persero) dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian teknisi pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro memiliki kreativitas yang dapat menunjang kinerjanya sehari-hari. Kreativitas karyawan bagian teknisi ini terlihat dari kinerjanya yang dapat membuat suatu alat yang dapat menunjang kinerja

karyawan bagian teknisi, seperti PMCB.

Pelatihan dan kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan oleh PT. PLN serta didukung oleh kreativitas dari karyawan mampu menunjang kinerja karyawan khususnya pada bagian teknisi.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro sebaiknya mempertahankan program-program pelatihan yang telah disediakan, hal ini bertujuan untuk menunjang kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas karyawan agar lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator pada variabel kreativitas yaitu kemampuan berfikir, ternyata banyak karyawan bagian teknisi yang masih kurang memiliki ide-ide kreatif yang dihasilkan dari pemikirannya sendiri. Hal ini terlihat dari jawaban responden pada saat penyebaran kuesioner. Perusahaan sebaiknya lebih mengasah keterampilan dasar karyawan untuk menciptakan ide-ide kreatif, seperti yang pernah dilakukan sebelumnya bahwa PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro pernah mengadakan kompetisi untuk bagian teknisi sehingga mereka dapat menghasilkan suatu alat, seperti PMCB.

Penelitian ini dapat disempurnakan antara lain dengan

memperbaiki ukuran penilaian kinerja, yaitu dengan menggunakan ukuran yang lebih obyektif seperti penilaian dari manajer di perusahaan mengenai kinerja karyawan, produktivitas individual, absensi, bukan hanya penilaian dari kuesioner yang diisi sendiri oleh masing-masing karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik atau masalah yang sama hendaknya lebih memahami variabel-variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, S.T., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, S dan Akib, H. 2004. Kreativitas Sebagai Esensi dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Usahawan (Online)*, (06): 29-36.
- Elnaga, A. dan Imran A. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management (Online)*. 5 (4): 173-147.
- Hamalik, O. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lee, L. Y. dan Tan, E. 2012. The Influences of Antecedents on Employee Creativity and Employee Performance: A Meta-Analytic Review. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, (Online)*, 4 (2): 984-996.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mursidi. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Malang". *Jurnal Teknik Industri, (Online)*. 10 (2) 120-127.
- Nkebem, E. N. 2009. In-Service Training and Job Performance of Librarians in University Libraries in South Zone Nigeria. *Global Journal of Educational Research, (Online)*. 8 (1&2): 75-79.
- Putri, M. A. 2012. Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi. (Online)*.
- Rachmawati, Y. 2010. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyanto. 2004. *Analisis Statistika Sosial*. Malang: Bayumedia.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yang, S. B. dan Choi, S. O. 2009. Employee Empowerment and Team Performance: Autonomy, Responsibility, Information, and Creativity. *Journal Team*

*Performance Management*  
(Online). 15: 289-301.