

**Jejak Artikel:**

Unggah: 12 Maret 2024;

Revisi: 15 Maret 2024;

Diterima: 20Maret 2024;

Tersedia Online: 10 April 2024

## **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru**

**Duta Rahmathul Azizah<sup>1</sup>, Okta Karneli<sup>2</sup>**

Universitas Riau

[duta.rahmathul5020@student.unri.ac.id](mailto:duta.rahmathul5020@student.unri.ac.id)

Sumber daya manusia merupakan elemen kritis dalam kesuksesan dan pertumbuhan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dengan segala fungsinya yang esensial merupakan aset penting dan tak tergantikan yang menjadi pendorong pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan dunia bisnis modern yang semakin kompleks. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. Tujuan penelitian yakni guna memahami pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi variabel *independent* sedangkan Kinerja karyawan menjadi variabel *dependent*. Permasalahan pada penelitian ini yakni kinerja karyawan yang tidak mengalami perkembangan signifikan dan cenderung stagnan selama beberapa tahun terakhir. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sejumlah 86 responden dari 109 populasi diukur dengan memanfaatkan rumus Slovin. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data kusioner atau angket. Data yang didapati dari hasil kuesioner yang disebarakan memanfaatkan teknik *simple random sampling* yang berikutnya diolah guna selanjutnya dikaji dengan program SPSS 24. Pada hasil pengujian yang dilaksanakan memperlihatkan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} = 8.209 > t_{tabel} 1.988$  serta  $sig\ 0.000 < 0.05$ , selanjutnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} = 7.643 > t_{tabel} 1.988$  serta  $sig\ 0.000 < 0.05$ , serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dengan  $f_{hitung} 37.159 > f_{tabel} 3.11$ , serta  $sig\ 0.000 < 0.05$ .

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kuesioner, Kuantitatif, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **Pendahuluan**

Dalam menjalankan aktivitasnya suatu perusahaan akan dihadapkan dengan manusia menjadi sumber daya kunci yang mempunyai kehandalan guna selalu berkembang. Kehandalan untuk terus berkembang tersebut tentu secara langsung akan mempengaruhi kinerja individu yang merupakan pelaksana teknis operasional perusahaan. Kualitas yang dimiliki dari kemampuan untuk berkembang dan mencapai target kinerja yang tinggi akan semakin tinggi pula kualitas

---

<sup>1</sup>Coressponden: Duta Rahmathul Azizah. Universitas Riau. Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau. [duta.rahmathul5020@student.unri.ac.id](mailto:duta.rahmathul5020@student.unri.ac.id)

hasil yang dicapai suatu perusahaan. Banyak perusahaan yang kerap kali terhambat aktivitas dan tujuannya karena kurangnya kesinambungan kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut. Sehingga, kinerja karyawan sebagai suatu aspek yang harus diperhatikan dan menjadi fokus suatu perusahaan dalam ambisi untuk pencapaian tujuan dan kejayaan perusahaan. Menurut Stolovitch and Keeps dalam (Silaen et al., 2021) kinerja karyawan merupakan pelaksanaan sebuah pekerjaan yang ditargetkan serta tindakan pencapaian yang didapati seseorang. Kinerja karyawan akan dapat menjadi gambaran yang mencerminkan efektifitas dan efisiensi tugas serta tanggung jawab karyawan dalam pelaksanaan tugas yang juga akan menjadi tolak ukur kualitas SDM dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu kinerja SDM ialah prestasi kerja ataupun *output* kerja, baik itu kualitas hingga kuantitas yang diwujudkan SDM pada waktu tertentu guna melakukan tugasnya selaras dengan wewenang yang dihadirkan untuknya (Huseno, 2016).

Hendaknya seluruh karyawan bisa mengembangkan diri karena kinerja yang rendah memperlihatkan karyawan memerlukan program pelatihan serta pengembangan (Silaen et al., 2021). Selaras dengan yang diterangkan oleh (Said & Firman, 2021) pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan dilaksanakan guna memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan terdapatnya program pelatihan serta pengembangan maka bisa menjadi wadah karyawan untuk dapat mendorong lebih jauh keterampilan dan *skill* yang dimilikinya.

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Said & Firman, 2021) Pelatihan sebagai proses sistematis merubah perilaku karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi yang berhubungan dengan kemampuan serta keterampilan bagi karyawan guna melaksanakan tugas saat ini. Pelatihan memberi karyawan pengetahuan serta keterampilan khusus yang bisa diidentifikasi guna digunakan pada pekerjaan mereka saat ini (Raharjo, 2022).

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilaksanakan (Kurniasari et al., 2018; Pohan, 2022; Wuse et al., 2018) hasil dari penelitian memperlihatkan ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Program terkait dengan pelatihan karyawan dibagi pada sejumlah jenis diantaranya ada *on the job training* umumnya ialah rangkaian aktifitas pelatihan yang bersifat praktikal dengan durasi yang singkat dan umumnya dilakukan dalam kantor atau tempat pegawai tersebut bekerja, dan juga *off the job training* umumnya diselenggarakan diluar kantor atau tempat kerja selama jangka waktu tertentu (Antari, 2022).

Disamping itu, perusahaan juga mengupayakan metode lain dalam hal peningkatan kinerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga sebagai faktor lain yang dapat turut memaksimalkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pengembangan erat kaitannya dengan peningkatan kemampuan intelektual ataupun emosional yang dibutuhkan guna mewujudkan hasil pekerjaan yang diharapkan agar lebih baik (Said & Firman, 2021).

Pengembangan selalu terkait dengan pendidikan pelatihan namun, tetap merupakan dua hal yang berbeda. Secara umum pelatihan lebih berfokus pada aspek teknis dan operasional dalam jangka waktu tertentu sedangkan pengembangan secara general mencakup aspek moral dan perilaku yang membantu peningkatan kinerja dan produktifitas perusahaan. Sejalan dengan (Subyantoro et al., 2022) yang mengemukakan bahwa pengembangan SDM berdimensi jangka panjang serta bersifat keseluruhan aspek, mencakup aspek skill serta perilaku, sebaliknya pelatihan difokuskan pada penyelesaian persoalan skill pada masa ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Fadili et al., 2018; Gopay et al., 2021; M. W. D. Purnama et al., 2020; Sabki & Alke Mega, 2022) hasil penelitian membuktikan peran pengembangan sumber daya manusia menghadirkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan ini merupakan anak perusahaan PLN yang bergerak dibidang teknologi informasi dan komunikasi. Persaingan bisnis yang terjadi tidak menghambat perusahaan ini untuk terus melebarkan sayap disetiap penjuru Indonesia. PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru merupakan salah satu unit yang bertahan dan terus melakukan evaluasi untuk pengembangan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi satu dari sekian banyak aspek krusial yang teramat diperhatikan. Indeks kinerja karyawan selalu dilakukan persemesternya untuk dapat menjadi patokan kajian perusahaan agar dapat bertahan dan merancang strategi pertahanan secara internal maupun eksternal.

Ada banyak bentuk pelatihan yang dilakukan oleh PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru untuk setiap karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Secara keseluruhan karyawan PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru mendapatkan pelatihan dari perusahaan seminimal mungkin adalah masa magang. Berikut salah satu dari beberapa jenis pelatihan yang diterima oleh karyawan PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru:

**Tabel 1. Data Pelatihan Kerja Karyawan Metode Pelatihan Karyawan PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru**

<b>Metode</b>	<b>Jenis</b>	<b>Bentuk/Contoh</b>
<i>On The Job</i>	<i>Apprenticeship/Intership(Magang)</i>	
	<i>Job Rotation</i>	
	<i>Job Intruction Training (JIT)</i>	Proyek Tugas <i>Troubleshooting</i>
	<i>Mentoring/Coaching</i>	<i>Information Technology</i> <i>Industrial Training</i> <i>Product and Device Training</i> <i>Troubleshooting</i>
<i>Off The Job</i>	Workshop	<i>Training Booster</i>
	Seminar dan Konferensi	CCNA
	<i>E-Learning</i>	<i>Classroom Training</i>
	Simulasi/Studi Kasus	Training K3 Pengawasan K3

Sumber : PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru , 2023

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa berbagai bentuk pelatihan diberikan oleh perusahaan dengan harapan dapat membenahi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan bekal pelatihan yang difasilitasi perusahaan, harapannya kinerja karyawan bisa maksimal serta target yang diinginkan perusahaan juga bisa terwujud secara eksponensial.

PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru juga terus mengupayakan berbagai bentuk pengembangan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawannya. Kegiatan pengembangan yang dilakukan di perusahaan ini rutin dilakukan selama periode tertentu. Berikut beberapa metode pengembangan yang dilaksanakan di PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru.

**eCo-Buss**

**Tabel 2. Data Pengembangan SDM dalam Perusahaan Metode Pengembangan Karyawan PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru Metode Pengembangan Karyawan**

<i>Upgrading</i>	
<i>Family Gathering</i>	
Sosialisasi	
Pelatihan Kepatuhan Kerja	
Pelatihan kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim	
	<i>The Best Way to Help is Often Just to Listen</i>
	Sosialisasi HSH dan Arahan Korporasi
	<i>When You Think Outside the Box, the Box Goes Away</i>
<i>VDP (Value Developmet Program)</i>	Penguatan Tata Nilai Perusahaan
	<i>Leading at the speed of trust</i>
	Dukungan untuk Mempercepat Ekosistem Kendaraan Listrik
	<i>Digital Talend and Digital Leader</i>
	<i>The World is Changing</i>
	<i>dll.</i>

Sumber : PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru , 2023

Bentuk pengembangan yang tertera pada tabel 2 diatas adalah suatu program pengembangan yang rutin dilakukan dalam periode waktu tertentu oleh PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru. Perusahaan ini juga berharap dengan adanya giat pelatihan serta pengembangan yang terus dilakukan dan disesuaikan dengan keperluan karyawan bisa memaksimalkan kinerja karyawan sehingga mengatasi target capaian perusahaan.

**Pelatihan**

Dessler dalam (Goni et al., 2015) menerangkan pelatihan sebagai suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud menghadirkan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan baru ataupun karyawan yang sudah ada guna mendukung penyelenggaraan pekerjaannya. Didasari oleh tujuan dan kebutuhan maka perusahaan tidak bisa jika hanya mengandalkan pengalaman dan latar belakang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan, suatu perusahaan perlu memberikan didikan tambah berupa suatu pelatihan kerja untuk dapat mendukung karyawan menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta untuk dapat terus melakukan peningkatan sebagai bentuk adaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi.

Pelatihan lebih bersifat kepada pemahaman mendalam sehingga penguasaan seorang individu terhadap pekerjaannya menjadi lebih professional sesuai dengan keinginan perusahaan (Sari, 2018). Kegiatan teknis dan pembelajaran dalam aktifitas pelatihan cenderung spesifik sesuai dengan bidang pekerjaan dan kebutuhan perusahaan pada waktu tertentu sehingga, seorang individu/karyawan yang melaksanakan pelatihan akan mendapatkan pengetahuan yang lebih mendetail akan pekerjaan dan akan semakin memudahkan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Samsudi (2010) dalam (Antari, 2022) ada 5 faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yakni : (1) Mutu angkatan kerja (2) Kompetisi secara internasional (3) Perubahan yang aktif serta kontinu (4) Persoalan aspek teknologi (5) Perubahan penduduk. Dimensi atau indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017) ialah; (1) Identifikasi, Identifikasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Ini mencakup pengenalan kekurangan pengetahuan atau keterampilan yang perlu ditingkatkan oleh peserta pelatihan. Identifikasi yang baik akan memastikan pelatihan lebih relevan dan efektif. (2) Motivasi, Motivasi sebagai dorongan internal ataupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras ataupun mewujudkan tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang mempengaruhi perilaku dan tindakan individu. (3) Lingkungan

pembelajaran. Lingkungan yang mendukung pembelajaran dapat meningkatkan retensi pengetahuan, keterampilan dan penerapan konsep yang diajarkan. Lingkungan pembelajaran akan berpengaruh langsung terhadap konsentrasi, interaksi dan kolaborasi antar individu dalam kegiatan pelatihan. (4) Metode, Metode pelatihan yang digunakan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pelatihan. Indikator ini mencakup pemilihan metode yang sesuai dengan materi pelatihan hingga audiens.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Mathis dan Jackson (2006) dalam (Putra & Sobandi, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan (*development*) mewakili sebuah aktivitas usaha yang dilaksanakan guna memaksimalkan kebiasaan para karyawan guna menyelesaikan berbagai tugas serta dilakukan untuk memaksimalkan kemampuan di luar kapabilitas yang diperlukan oleh pekerjaan saat ini. Seringkali perubahan yang terjadi membuat seorang karyawan harus mampu menangani suatu masalah yang belum pernah terprediksi sebelumnya oleh karena itu, kemampuan karyawan yang mana diluar kemampuan teknis yang tidak dalam kapabilitas mereka perlu terus ditingkatkan dengan adanya dorongan pengembangan dari perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi organisasi yang berfokus pada pengelolaan bagi karyawan yang bekerja dengan tujuan memperkuat mutualitas menuju tujuan bersama (S. D. R. Purnama, 2022). Mutualitas antara kepentingan individu karyawan dan tujuan bersama perusahaan mengacu pada terciptanya keseimbangan atau keselarasan antara apa yang diinginkan karyawan sebagai individu dengan yang diinginkan atau diperlukan perusahaan sebagai organisasi. Dalam praktiknya, perusahaan yang berhasil akan mencoba menciptakan kondisi dimana kepentingan individu karyawan dan tujuan perusahaan saling mendukung, hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan peluang pengembangan. Dengan cara ini, perusahaan bisa mewujudkan kinerja yang lebih baik sambil menjaga kepuasan dan motivasi karyawan. Bisa diambil suatu simpulan yakni, pengembangan sumber daya manusia sebagai suatu aktivitas optimalisasi kinerja jangka panjang dengan upaya mempersiapkan seorang individu untuk lebih adaptif dengan moralitas tinggi yang memegang nilai-nilai perusahaan serta dapat menghadapi tantangan dan perubahan yang terus terjadi secara dinamis.

Menurut Notoadmodjo (1998) dalam (Panjaitan, 2017) pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus mengkaji banyak faktor baik itu internal organisasi ataupun eksternal yang bersangkutan. Dimensi atau indikator dari Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut (Stolovitch & Keeps, 2017) yaitu; (1) Keterampilan, Keterampilan mencerminkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, menjalankan tugas, mencapai tujuan dan berkontribusi secara efektif dalam suatu organisasi. (2) Pengetahuan, Pengetahuan lebih dalam atau khusus dapat membuat karyawan lebih efektif dalam memecahkan masalah yang kompleks atau menghadapi situasi yang tidak biasa. (3) Peran sosial, Peran sosial dapat membantu organisasi mengidentifikasi kontribusi individu terhadap tujuan bersama dan mengukur tingkat kinerja serta kualitas kerja mereka. (4) *Trait, Trait* sebagai istilah yang dipakai guna mempresentasikan karakteristik ataupun sifat-sifat yang relatif konsisten dan persisten dalam perilaku, sikap dan kepribadian individu.

### **Kinerja**

Menurut Stolovitch and Keeps (1992) dalam (Silaen et al., 2021) Kinerja merupakan pelaksanaan sebuah pekerjaan yang sudah ditargetkan serta merupakan suatu tindakan pencapaian yang didapat oleh seorang individu. Pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang

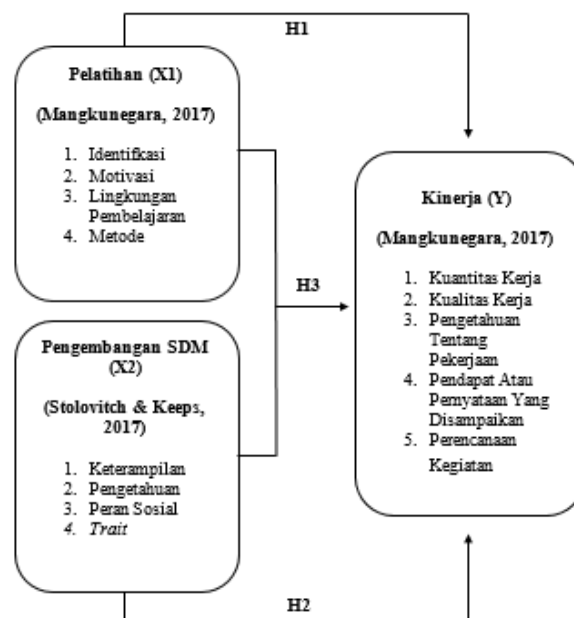
## eCo-Buss

individu dalam perusahaan tentunya memiliki tenggat dan sasaran tertentu apabila hal tersebut dapat terpenuhi atau bahkan terlampaui maka, bisa dikatakan individu tersebut mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Pencapaian dalam ketepatan, kualitas dan hasil membuat indeks kinerja dapat meningkat dan tentunya menjadi hal yang positif bagi perkembangan perusahaan.

Afandi dalam (Soedarsono, 2021) juga menerangkan kinerja berupa hasil kerja yang bisa diwujudkan individu maupun kelompok pada sebuah perusahaan selaras dengan tugas tersendiri pada usaha mewujudkan cita-cita organisasi dengan legal, tidak melawan hukum ataupun tidak berlawanan dengan etika. Kinerja karyawan bukan hanya masalah individual tetapi juga memiliki dampak yang luas pada keseluruhan perusahaan. Penting bagi suatu perusahaan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mendukung kinerja yang baik sebagai bagian dari strategi bisnis yang disesuaikan dengan kondisi bisnisnya.

Menurut Handayani (2019) dalam (Fauzi et al., 2023) terdapat 3 faktor yang bisa menghadirkan pengaruh pada kinerja diantaranya: (1) Individu, (2) Psikologi dan (3) Organisasi. Dimensi atau Indikator Kinerja yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) yaitu; (1) Kuantitas Kerja, mengacu pada sejauh mana jumlah pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan oleh seorang atau sekelompok orang pada periode waktu tertentu. (2) Kualitas Kerja, adalah istilah yang mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan atau tugas dilakukan dengan baik, akurat dan sesuai dengan standar atau ekspektasi yang ditetapkan. (3) Pengetahuan tentang pekerjaan, mencakup pemahaman mendalam tentang tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Ini termasuk pemahaman tentang proses kerja, langkah-langkah dan urutan tugas. (4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, mengacu kepada umpan balik atau evaluasi tertulis yang diberikan oleh atasan, rekan kerja atau pelanggan tentang kinerja seorang individu atau tim dalam lingkungan kerja. (5) Perencanaan kegiatan, memberikan gambaran kemampuan seseorang atau organisasi untuk merencanakan, mengatur dan melaksanakan tugas dan proyek dengan efektif.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Hipotesis menjadi tanggapan yang sifatnya sementara terkait dengan rumusan masalah pada penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah pada penelitian seringkali dirancang pada kalimat pertanyaan. berdasarkan pada kerangka pemikiran sebelumnya maka diambil rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

H1 : Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru.

H2 : Diduga ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru.

H3 : Diduga ada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru.

## Metode

Jenis Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2018) menerangkan penelitian kuantitatif sebagai sebuah metode yang dilakukan atas dasar filsafat positivism yang memenuhi kaidah ilmiah dengan jelas, rasional serta sistematis. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru. Betempat di Gedung Griya Satitri, Jalan Soekarno-Hatta, Sidomulyo Timur, Marpoyan Damai, Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan non-manajerial PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru yang berjumlah 109 orang. Sugiyono, 2021 menerangkan sampel sebagai bagian dari kuantitas ataupun ciri khas yang terdapat pada populasi. Sehingga dari sampel ini diharapkan bisa mewakili populasi yang ada yakni karyawan non-manajerial PT. PLN ICON PLUS SBU Pekanbaru. Guna menetapkan besaran sampel peneliti memanfaatkan rumus Slovin seperti:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : ukuran sampel

N : banyak populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian dikarenakan kekeliruan penarikan sampel yang dapat di tolerir ataupun di inginkan. Pada penelitian ini penulis menentukan dengan presisi 5%.

Dengan demikian besaran sampel pada penelitian ini ialah:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 109 \times 5\%^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 109 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{109}{1,2725}$$

$$n = 85,6 \text{ dibulatkan menjadi } 86$$

Berdasarkan pada hasil pengukuran sampel didapati jumlah minimal sampel 86 orang, guna mempermudah perhitungan maka jumlah sampel digenapkan menjadi 86 orang. Pada penelitian ini teknik sampling yang dipakai yakni *simple random sampling*. *Simple random*

*sampling* sebagai teknik penetapan sampel dari elemen populasi yang dilakukan dengan acak sehingga semua elemen populasi terdapat kesempatan yang serupa guna dipilih (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner/angket. Penulis sebagai peneliti memberikan/mengirimkan formulir dalam bentuk fisik (kertas angket) yang berisikan daftar pertanyaan yang sesuai dengan masalah yang diteliti seputar pelatihan, pengembangan SDM dan kinerja karyawan. Daftar pertanyaan dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti dengan pertimbangan responden akan lebih mudah menjawab dan lebih efisien untuk menghemat waktu yang dimiliki responden.

Berdasarkan pada landasan teoritis yang sudah ada, maka penulis menyusun konsep operasional variabel yang terbentuk atas variabel, dimensi hingga indikator yang dipakai pada penelitian. Konsep ini dibuat ialah sebagai landasan guna menyusun instrumen penelitian yakni kuesioner yang akan dipakai oleh peneliti.

**Tabel 3. Konsep Operasional Variabel**

No (1)	Variabel (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)
1	Pelatihan (X1) (Mangkunegara, 2017)	Identifikasi	1. Pembaharuan/tantangan baru ditempat kerja. 2. Efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan.
		Motivasi	1. Tingkat antusias peserta mengikuti pelatihan. 2. Implementasi pembelajaran pasca pelatihan.
		Lingkungan Pembelajaran	1. Tempat pelaksanaan terbebas dari gangguan yang mengganggu konsentrasi. 2. Fasilitas pendukung yang dibutuhkan tersedia dan berfungsi dengan baik.
		Metode	1. Kegiatan yang terintegrasi dan relevan dengan pekerjaan. 2. Materi pelatihan yang mudah dipahami dan membantu memahami konsep pekerjaan lebih baik.
2	Pengembangan SDM (X2) (Stolovitch & Keeps, 2017)	Keterampilan	1. Kemampuan dalam melaksanakan tugas. 2. Inisiatif dalam pembelajaran.
		Pengetahuan	1. Memiliki informasi terhadap suatu pekerjaan yang dibekali perusahaan. 2. Rasa percaya diri dalam setiap pekerjaan.
		Peran Sosial	1. Interaksi sosial dilingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan keterampilan kerja. 2. Keseimbangan antara peran sosial dan professional dalam lingkungan kerja.
		<i>Trait</i>	1. Sifat dan kepribadian menjadi tolak ukur kolaborasi dalam tim. 2. Perkembangan sifat dan karakteristik positif selama bekerja.
3	Kinerja (Y) (Mangkunegara, 2017)	Kuantitas kerja	1. Mencapai target yang sudah ditetapkan. 2. Menyelesaikan tugas dengan cepat.
		Kualitas kerja	1. Pekerjaan dilakukan dengan akurat tanpa kesalahan yang signifikan. 2. Mematuhi prosedur dan standar yang berlaku dalam pekerjaan.
		Pengetahuan tentang pekerjaan	1. Mengetahui tujuan dan sasaran pekerjaan. 2. Terinformasi mengenai perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan.



**eCo-Buss**

No (1)	Variabel (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)
		Pendapat atau pernyataan yang disampaikan	1. Komunikasi yang baik dan efektif. 2. Keterbukaan dan penerimaan terhadap pendapat dan saran.
		Perencanaan kegiatan	1. Skala prioritas terhadap suatu pekerjaan. 2. Produktifitas dan efesiensi dalam bekerja.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023.

Metode analisis data merupakan suatu pendekatan guna menetapkan kekuatan sebuah efek. Penghimpunan data tidak bisa digunakan tanpa adanya analisis, yang meliputi tahap-tahap seperti: 1. Analisis deskriptif variabel; 2. Pengujian validitas dan pengujian reliabilitas 3. Pengujian asumsi klasik memakai Pengujian normalitas, multikolinearitas serta heterokedastisitas: 4. Pengujian hipotesis memakai Pengujian parsial, Pengujian simultan, analisis regresi linear berganda hingga pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Hasil**

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

No (1)	Variabel (2)	Item (3)	Rhitung (4)	Rtabel (5)	Keterangan (6)
1	Pelatihan (X1)	PK1	0.613	0.1786	Valid
		PK2	0.754	0.1786	Valid
		PK3	0.626	0.1786	Valid
		PK4	0.748	0.1786	Valid
		PK5	0.682	0.1786	Valid
		PK6	0.716	0.1786	Valid
		PK7	0.704	0.1786	Valid
		PK8	0.748	0.1786	Valid
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	PS1	0.867	0.1786	Valid
		PS2	0.775	0.1786	Valid
		P23	0.835	0.1786	Valid
		PS4	0.786	0.1786	Valid
		PS5	0.733	0.1786	Valid
		PS6	0.746	0.1786	Valid
		PS7	0.775	0.1786	Valid
		PS8	0.853	0.1786	Valid
3	Kinerja (Y)	K1	0.590	0.1786	Valid
		K2	0.637	0.1786	Valid
		K3	0.737	0.1786	Valid
		K4	0.573	0.1786	Valid
		K5	0.628	0.1786	Valid
		K6	0.617	0.1786	Valid

### eCo-Buss

No	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		K7	0.664	0.1786	Valid
		K8	0.642	0.1786	Valid
		K9	0.687	0.1786	Valid
		K10	0.614	0.1786	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian validitas yang mengukur variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia serta kinerja memperlihatkan rhitung > rtabel, sehingga masing-masing pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0.851	0.60	Relibel
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0.917	0.60	Relibel
3	Kinerja (Y)	0.842	0.60	Relibel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Nilai *crombach alpha* pada seluruh variabel diperlihatkan pada tabel diatas, berkisar jika > 0,6 maka penelitian dianggap reliabel. Untuk variabel pelatihan (X1) nilai *crombach alpha* sebesar 0.851, untuk variable pengembangan sumber daya manusia (X2) nilai *crombach alpha* sejumlah 0,917 dan untuk variabel kinerja (Y) nilai *crombach alpha* sejumlah 0,842. Hasil tersebut memperlihatkan kriteria nilai batas sudah terpenuhi pada seluruh variabel dalam kuesioner, oleh sebab itu dapat ditarik suatu simpulan yakni seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel guna ditetapkan sebagai alat ukur.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.161	3.913		.297	.767
	Pelatihan	.622	.199	.433	3.129	.002
	Pengembangan SDM	.337	.163	.287	2.071	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel sebelumnya didapati persamaan seperti:

$$Y = a + B1 X1 + B2 X2$$

Artinya:

- Nilai konstanta sebesar 1.161 artinya ketika pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia diasumsikan nol (0), maka Kinerja sejumlah 1161.
- Nilai koefisien regresi X1 sejumlah 0.622, memperlihatkan variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, menandakan setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan dapat mempengaruhi kinerja sejumlah 0.622
- Nilai koefisien regresi X2 sejumlah 0.337 menunjukkan variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja, menunjukkan setiap kenaikan

satuan variabel pengembangan sumber daya manusia maka bisa menghadirkan pengaruh pada kinerja sejumlah 0.337.

- d. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) ditambah pengembangan sumber daya manusia (X2) ialah  $0.622 + 0.337 = 0.959$ , menandakan jika variabel pelatihan (X1) serta pengembangan sumber daya manusia (X2) terjadi kenaikan sejumlah 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap kinerja yaitu dengan peningkatan sejumlah 0.959.

**Tabel 7. Hasil Uji F (uji simultan) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.348	2	457.674	37.159	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1022.291	83	12.317		
	Total	1937.640	85			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan						

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel sebelumnya diketahui hasil ujia hipotesis  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 37.159 > F_{tabel} = 3.11$  dengan sig 0.000. Bisa disimpulkan  $H_a$  diterima serta  $H_o$  ditolak yang menandakan secara simultan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menghadirkan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru

**Tabel 8. Hasil Uji T (uji Parsial) Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.211	3.989		.304	.762
	Pelatihan	.958	.117	.667	8.209	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Guna mengetahui  $t_{tabel}$  bisa digunakan besaran derajat kebebasan (df) seperti:

$$Df = n - 2$$

$$86 - 2 = 84$$

Dimana:

$n$  = ukuran sampel

Dengan taraf signifikan 0.05 ataupun 5% maka  $t_{tabel}$  yang didapat adalah 1.988.

berdasarkan pada tabel 8 dapat diamati hasil uji  $t_{hitung}$  pada uji hipotesis mengenai ada ataupun tidaknya pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y), yakni sejumlah 8.209. Dimana  $t_{hitung} = 8.209 > t_{tabel} = 1.988$  serta sig 0.000 < 0.05, dengan lebih besaran  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima serta  $H_o$  ditolak. Maka diambil suatu simpulan yakni hipotesis yang menerangkan bahwasannya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada PT.PLN Icon Plus SBU Pekanbaru bisa diterima.

**Tabel 9. Hasil Uji T (uji Parsial) Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.122	3.384		2.400	.019
	Pengembangan SDM	.752	.098	.640	7.643	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Guna mengetahui  $t_{tabel}$  bisa dipakai besaran derajat kebebasan (df) seperti:

$$Df = n - 2$$

$$86 - 2 = 84$$

Dimana:

$n$  = ukuran sampel

Dengan tingkat signifikan 0.05 ataupun 5% maka  $t_{tabel}$  yang didapat adalah 1.988.

berdasarkan pada tabel 5.26 dapat diamati hasil pengujian  $t_{hitung}$  pada uji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), yaitu sebesar 7.643. Dimana  $t_{hitung} = 7.643 > t_{tabel} = 1.988$  dan  $sig\ 0.000 < 0.05$ , dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  menandakan  $H_a$  diterima serta  $H_o$  ditolak. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menerangkan bahwasannya pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada PT.PLN Icon Plus SBU Pekanbaru dapat diterima.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.460	3.510

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 10 terlihat nilai R Square sebesar 0.472 hal ini artinya presentasi dari kontribusi pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada variabel kinerja sejumlah 47% sementara itu sisanya sejumlah 68% dipengaruhi variabel lainnya yang bukan termasuk pada model regresi ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru

Hasil penelitian pada variabel pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8.209 > t_{tabel}$  sebesar 1.988 serta  $sig\ 0.000 < 0.05$ . Dengan ini, hipotesis pertama pada penelitian yakni “diduga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru” bisa diterima.

### Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru

Hasil penelitian pada pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}\ 7.643 > t_{tabel}\ 1.988$  serta  $sig\ 0.000 < 0.05$ . Dengan ini, hipotesis kedua pada penelitian

yakni “diduga ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru” dapat diterima.

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru**

Hasil penelitian memperlihatkan variabel pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia mempunyai nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $37.159 > F_{tabel}$  sejumlah 3.11 serta  $sig$   $0.000 < 0.05$ . Selain itu secara silmultan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan didapati presentasi kontribusi pengaruh sebesar 47% secara bersama-sama. Ini membuktikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh secara silmultan terhadap kinerja. Maka dari itu, hipotesis ketiga pada penelitian yakni “diduga ada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru” diterima.

### **Kesimpulan**

Penulis melaksanakan penelitian guna memahami pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. Penelitian mendapati faktor-faktor pelatihan mempunyai dampak positif statistik pada kinerja karyawan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. Penelitian membuktikan variabel pengembangan sumber daya manusia menghadirkan pengaruh pada kinerja karyawan. Secara serentak (Uji F) didapati bahwa hipotesis yang berbunyi “diduga pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia menghadirkan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru” dapat diterima. Kondisi ini menandakan semakin baik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diciptakan, maka semakin baik juga tingkat kinerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Antari, N. N. W. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui On The Job Training dan Off The Job Training Dimasa Pandemi Covid-19 Pada LDP Tanjung Bungkok Denpasar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(3), 1685–1692.
- Fadili, D. A., Yulianti S, Rd. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1), 80–85. <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Nurfitri, N., & Bonita, R. (2023). Pengaruh Pendidikan , Pelatihan , dan Pengembangan SDM dalam. *JIM Jurnal Ilmu Multifisiplin*, 1(4), 799–813.
- Goni, L. W., Aldofina, & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulutgo kantor pusat manado. *Jurnal EMBA*, 3(4), 44–54.
- Gopay, R. C., Rumawas, W., & Sambul, S. A. . P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. *Productivity*, 2(5), 348–352.
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinajauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. In *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.

- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). *Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta*. 2(2), 3–9.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Pohan, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. *Seminar Nasioanal Multidisiplin Ilmu Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat Di Era Merdeka Belajar*, 3(1), 621–635.
- Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101–110.
- Purnama, S. D. R. (2022). Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kopetensi Dan Bakat Dalam Organisasi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(2), 153–158.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127–133. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Raharjo, D. A. (2022). Sumber Daya Manusia. *Yayasan Prima Agus Teknik*.
- Sabki, S., & Alke Mega, S. (2022). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1749–1762. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.232>
- Said, Muhammad., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Goresa Pena*.
- Sari, W. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1), 149–162.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soedarsono, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Tabloid Pulsa. *Humanis*, 1(2), 755–764.
- Stolovitch, harold D., & Keeps, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. PT. Suka Buku.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Pubslihing*. Zahir Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wuse, G., Sumayku, S., & Runtuwene, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Cabang Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003), 269371.