

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN NUSA DAYA UNIT LAYANAN NTT

The Influence Of Training And Development Programs On The Performance Of PT Employees. PLN Nusa Daya NTT Service Unit

Samian Hilmi Nuhad^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} samiansamianhilminuhad@gmail.com, ^{b)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id
^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan secara profesional dan produktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 49 responden yang merupakan karyawan PT. PLN Nusa Daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitur-fitur pelatihan seperti kejelasan materi, metode, dan peran instruktur serta elemen pengembangan seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya manajemen pelatihan dan pengembangan yang efektif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi, serta menjadi dasar dalam evaluasi kebijakan SDM yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi sebuah perusahaan di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif adalah bagaimana perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah sumber daya manusia masih menjadi pandangan bagi setiap perusahaan. Sutrisno (2009) menjelaskan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi ini berpengaruh terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan cara mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Selaras dengan Mangkunegara (2009) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik itu dalam segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk di selesaikan, karena secara umum kinerja dinilai dari apa yang dilakukan karyawan tersebut dan hasil pekerjaannya. Perusahaan harus lebih memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan kerja karyawan, pelatihan serta pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Pelatihan merupakan sebuah proses dalam mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Dessler, 2020). Oleh karena itu, Selama kegiatan pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya pada suatu pekerjaan tertentu. Peningkatan kinerja merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan perusahaan agar dapat maju di era saat ini yang dimana perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga listrik merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi sehingga perusahaan diharapkan mampu melatih kemampuan karyawan agar tetap berkualitas dan dapat memberikan perubahan yang baik bagi perusahaan.

Disamping itu, perusahaan juga mengupayakan pengembangan bagi karyawan sebagai faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas dan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan diluar kebutuhan pekerjaannya saat ini. Pengembangan sebuah upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi (Kurniawati, 2020). Berbeda dengan pelatihan, dari definisi tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan dilakukan untuk menyiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) Menurut Adhari (2020) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rivai (2015) menjelaskan kinerja ialah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil

kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2016)

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2010) pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat memperoleh dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam aktivitas sehari-hari.

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016).

Menurut Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik dalam melakukan pelatihan.
2. Peserta
Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin. Selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Pengembangan

Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas dan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan diluar kebutuhan pekerjaannya saat ini. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa “ pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik”.

Hakekatnya, istilah pengembangan berbeda pengertiannya dengan pelatihan, pengertian tersebut menekankan bahwa pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, sementara pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek (Siagian, 2002). Hal tersebut jelas bahwa pelatihan pada dasarnya berfokus pada pekerjaan saat sekarang sedangkan pengembangan berfokus mempersiapkan pegawai kemasa depan. Dimensi atau indikator dari Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut (Stolovitch & Keeps, 2017) yaitu;

1. Keterampilan mencerminkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, menjalankan tugas, mencapai tujuan dan berkontribusi secara efektif dalam suatu organisasi.
2. Pengetahuan lebih dalam atau khusus dapat membuat karyawan lebih efektif dalam memecahkan masalah yang kompleks atau menghadapi situasi yang tidak biasa.
3. Peran sosial dapat membantu organisasi mengidentifikasi kontribusi individu terhadap tujuan bersama dan mengukur tingkat kinerja serta kualitas kerja mereka.
4. *Trait* sebagai istilah yang dipakai guna mempresentasikan karakteristik ataupun sifat-sifat yang relatif konsisten dan persisten dalam perilaku, sikap dan kepribadian individu

Hubungan Antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja penting bagi peningkatan kinerja pegawai secara spesifik dan organisasi secara keseluruhan. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan mampu memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun tidak terlepas dari kombinasi yang efektif dari perencanaan, metode pelatihan yang benar dan komitmen terhadap esensi pelatihan. Sedangkan, tujuan yang dicapai atas penyelenggaraan pelatihan kerja yakni penguasaan akan keterampilan, pengetahuan serta hal – hal yang relevan terhadap pekerjaan.

Pandangan Teoritis diatas didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Ludgerdus Maximilianus Jehalim Deo, (2024) Mendapatkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

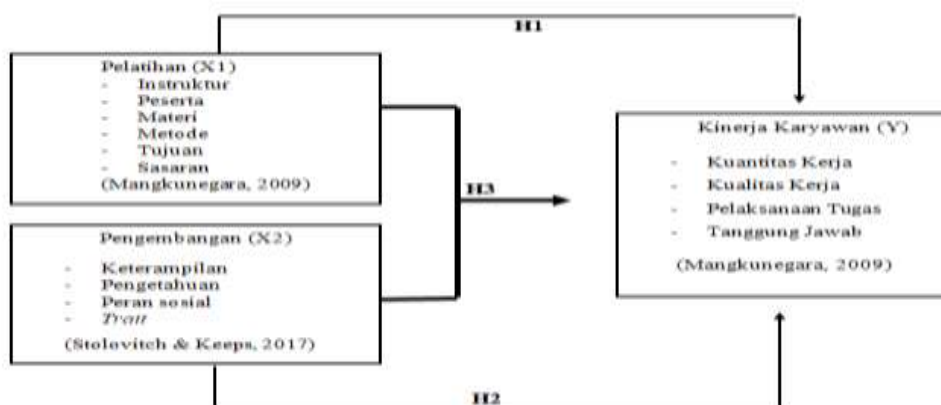
Hubungan Antara Pengembangan dengan Kinerja Karyawan

Sutrisno (2009) mendefinisikan pengembangan sebagai proses persiapan individu untuk tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan yang baik akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena individu yang berkembang cenderung lebih inisiatif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Kinerja sendiri, menurut Mangkunegara (2009), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Tri Suwarno, Basuki, dan M. Harlie (2024) yang menemukan bahwa pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Banjarmasin.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), pelatihan dan pengembangan dirancang untuk mempersiapkan karyawan dalam menjalankan tugas saat ini dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan organisasi di masa depan. Pelatihan yang tepat dan relevan dapat membantu karyawan dalam memahami prosedur kerja, menggunakan teknologi baru, serta meminimalisir kesalahan kerja. Di sisi lain, pengembangan dapat membentuk pola pikir strategis, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal yang lebih baik.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan secara logis hubungan antara variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. Penelitian ini didasari oleh asumsi bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan yang terarah dan terencana akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga program pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.
- H2 : Diduga pengembangan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.
- H3 : Diduga program pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Menurut sugiyono (2019), metode asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan dan memperoleh data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala likert. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Pengujian instrumen meliputi Uji Validitas dan Uji reliabilitas. Demikian pula diakui uji Asumsi Klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan metode kontinum dan analisis dengan model regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1. 1	0,317	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 2	0,437	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 3	0,500	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 4	0,318	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 5	0,571	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 6	0,612	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 7	0,538	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 8	0,649	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 9	0,485	$\geq 0,282$	Valid
	X1. 10	0,350	$\geq 0,282$	Valid
Pengembangan (X2)	X2. 1	0,465	$\geq 0,282$	Valid
	X2. 2	0,598	$\geq 0,282$	Valid
	X2. 3	0,657	$\geq 0,282$	Valid
	X2. 4	0,591	$\geq 0,282$	Valid
	X2. 5	0,663	$\geq 0,282$	Valid
	X2. 6	0,705	$\geq 0,282$	Valid

	X2. 7	0,749	$\geq 0,282$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,340	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 2	0,477	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 3	0,594	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 4	0,434	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 5	0,522	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 6	0,322	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 7	0,471	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 8	0,322	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 9	0,518	$\geq 0,282$	Valid
	Y. 10	0,307	$\geq 0,282$	Valid

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari nilai r-hitung \geq r-tabel (0,282). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan pada PT PLN Nusa Daya, menunjukkan bahwa pelatihan dengan nilai capaiannya 2.199 berada pada kategori sangat tinggi. Dari sisi indikator instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, kesesuaian tujuan dan sasaran, responden memberikan nilai positif dengan memperoleh kriteria nilai sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima karyawan PT PLN Nusa Daya sudah sangat memadai atau sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki dalam menunjang pelaksanaan tugas atau tanggung jawab yang diemban dalam perusahaan. Pelaksanaan pelatihan mampu memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun tidak terlepas dari kombinasi yang efektif dari perencanaan, metode pelatihan yang benar dan komitmen terhadap esensi pelatihan (Sutrisno, 2009).

Hasil analisis deskriptif pada variabel pengembangan pada PT PLN Nusa Daya, dengan nilai capaiannya 1.454 berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Dari beberapa indikator yang digunakan terdapat beberapa item yang memperoleh skor sangat tinggi, seperti keterampilan dalam melaksanakan dalam tugas, inisiatif dalam pembelajaran, peran sosial dan *Trait*. Sementara itu indikator pengetahuan berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan yang dilakukan melalui kegiatan seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim, serta program upgrading dan rotasi kerja, dinilai memberikan kontribusi pada peningkatan jangka panjang karyawan. pengembangan karyawan bukan hanya membekali individu dengan keterampilan teknis, tapi juga membentuk karakter dan mentalitas kerja yang mendukung peningkatan kinerja jangka panjang. Hasil ini konsisten dengan pendapat Mathis dan Jackson (2010) serta Stolovitch & Keeps (2017) bahwa pengembangan SDM adalah investasi strategis organisasi untuk menyiapkan karyawan menghadapi tantangan masa depan. Sehingga demikian, ketika pengembangan sumber daya manusia ditingkatkan maka akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai capaian yang diperoleh adalah sebesar 2.130 berada pada kategori sangat tinggi. Variabel ini terdiri dari beberapa indikator utama yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan

tugas dan tanggung jawab yang masing – masing juga memperoleh kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT telah menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, mencapai standar kinerja yang tinggi. kinerja karyawan yang tinggi ini tidak lepas dari keberhasilan perusahaan dalam menjalankan program pelatihan dan pengembangan SDM yang relevan dan berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik itu dalam segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.563	4.501		2.125	.039		
	Pelatihan	.223	.080	.210	2.773	.008	.959	1.043
	Pengembangan	.805	.069	.883	11.686	.000	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2. maka diperoleh hasil data melalui SPSS uji regresi linear berganda yaitu nilai a = 9,563, nilai X1 = 0,223 dan nilai X2 = 0,805 maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,563 + 0,223 (X1) + 0,805 (X2)$$

Dimana : a = Konstanta
X1 = Pelatihan
X2 = Pengembangan

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta a sebesar 9,563 yang artinya jika pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,563 satuan.
2. Besarnya angka koefisien pelatihan (X1) adalah sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,223 satuan dengan asumsi variabel pelatihan bernilai tetap.
3. Koefisien regresi pengembangan (X2) adalah 0,805 artinya jika pengembangan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,805 satuan dengan asumsi variabel pengembangan bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Karena $T_{hitung}(2,773) \geq t_{tabel}(2,012)$ dan signifikansi dengan alpha $(0,008) < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.

2. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Karena $T_{hitung} (11,686) \geq t_{tabel} (2,012)$ dan signifikansi dengan $\alpha (0,000) < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mencari tahu tingkat pengaruh variabel independen (pelatihan dan Pengembangan) secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.995	2	141.498	68.364	.000 ^b
	Residual	95.209	46	2.070		
	Total	378.204	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Karena $F_{hitung} (68.364) \geq F_{tabel} (3,200)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.

Koefesien Determinasi (R^2)

Tabel 4.
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.737	1.43866

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,737. Hal ini berarti variabel pelatihan dan pengembangan mempunyai kontribusi sebesar 73,7 % sedangkan sisanya sebesar 26,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam model penelitian ini seperti motivasi kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, kepribadian, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan (Kasmir 2016). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,748 yang lebih mendekati 1 (satu) menunjukkan kemampuan variabel pelatihan dan pengembangan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT relatif kuat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, pelatihan juga membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan adanya pelatihan yang terarah dan berkelanjutan, karyawan dapat bekerja lebih efektif, efisien, serta mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noe (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin meningkat pula kemampuan dan kualitas kerja karyawan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam jangka panjang melalui pendidikan, pembelajaran, dan pengalaman kerja. Program pengembangan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan potensi diri. Dengan adanya pengembangan yang berkelanjutan, karyawan akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Hasil penelitian ini didukung oleh Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi penting organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara program pelatihan dan pengembangan yang baik mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pelatihan berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis karyawan, sedangkan pengembangan berperan dalam meningkatkan kemampuan konseptual dan potensi jangka panjang. Jika kedua program tersebut dilaksanakan secara bersamaan maka akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan yang secara konsisten memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan akan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa investasi perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT mengenai pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa program Pelatihan, Pengembangan dan Kinerja Karyawan PT PLN Nusa daya berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Artinya program pelatihan dan pengembangan sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan.
2. Hasil Uji Hipotesis secara parsial membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. Hal ini berarti kegiatan pelatihan yang dilakukan perusahaan telah memberikan manfaat yang besar dalam membekali karyawan dengan keterampilan teknis dan pemahaman prosedural kerja. Pelatihan yang bersifat praktis dan aplikatif, seperti *Job Instruction Training (JIT)* dan *On the Job Training (OJT)*, membuat karyawan menjadi lebih siap dalam melaksanakan tugas-tugas operasional di lapangan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kemampuan kerja yang lebih efektif, efisien, serta tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan prosedur.
3. Hasil Uji Hipotesis secara parsial membuktikan bahwa pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak yang tidak kalah penting dibandingkan pelatihan. Semakin baik pengembangan yang diberikan seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan, peran sosial, dan pembentukan karakter maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Melalui program pengembangan seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, dan rotasi kerja, perusahaan secara tidak langsung membentuk karakter kerja karyawan yang lebih matang, bertanggung jawab, serta memiliki motivasi tinggi untuk berkembang.
4. Hasil Uji F membuktikan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan relatif kuat. Artinya bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar dari variabel pelatihan dan pengembangan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT
Diharapkan agar perusahaan perlu terus meninjau efektivitas pelatihan yang telah diberikan, termasuk kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, kemampuan instruktur, serta metode yang digunakan. Selain itu, dapat mempertahankan, meningkatkan dan mengembangkan lagi program pelatihan dan pengembangan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan jadi lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan pada objek dengan mengangkat variabel lain diluar pelatihan dan pengembangan yang mungkin dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, kepribadian, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan (Kasmir 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Deo, L. M. J. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Mathis, R L. dan Jackson John H. (2010). *Human Resource Management.*, USA: South-Western, Cengage Learning.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Rivai, Veitzal.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stolovitch, Harold. D., & Keeps, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. PT. Suka Buku
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP :Jakarta.
- Suwarno, T., Basuki, B., & Harlie, M. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Banjarmasin. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.