

## PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Sabki<sup>1</sup>, Selfia Alke Mega<sup>2</sup>

Universitas Bandar Lampung

Email: [sabki.18011259@student.ubl.ac.id](mailto:sabki.18011259@student.ubl.ac.id)<sup>1</sup>, [selfia@ubl.ac.id](mailto:selfia@ubl.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*The SDM training and development program is one of the most important components of a company's survival. To improve and develop the performance of employees in a company so that the performance of employees can be achieved so that there are quality human resources. This study aims to find out how the impact of SDM training and development programs on employee performance on PT. PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. With a sample of 45 people, data collection uses observation and angle methods, while data analysis techniques use multiple linear regression analysis (SPSS). Test T and Test F. The results of this study showed that the Training Program Variable (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y), and the Development of SDM (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y), and the Training Program (X1), and the Development of SDM (X2) had a positive and significant effect. It is simultaneous at PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.*

**Keywords:** Training, SDM Development, Employee Performance.

### Abstrak

Program pelatihan dan Pengembangan SDM merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Agar bisa meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan di suatu perusahaan supaya kinerja dari karyawan bisa tercapai sehingga terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. Dengan jumlah sample 45 orang, Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan angket, sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu dengan bantuan (SPSS). Uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Program Pelatihan (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan Pengembangan SDM (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan Program Pelatihan (X1), dan Pengembangan SDM (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam menempuh zaman globalisasi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang amat penting dalam kegiatannya di perusahaan, munculnya ide ataupun inovasi dari merekalah sangat menentukan lsgksh ataupun tujuan dari perusahaan. Pelatihan dan Pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi perlu dilakukan. (Pembinaan et al. 2013). Oleh sebab itu pelaksanaan fungsi manajemen wajib diimplementasikan dengan baik sehingga pelaksanaan SDM bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Kualitas sebuah perusahaan dan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh sebab itu diperlukannya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembagnan sdm, dalam penerimaan karywan baru

terdapat rangkaian rekrutmen, pelatihan dan pengembangan dikarenakan informasi yang didapat ketika rekrutmen dalam sebuah jabatan. Perkembangan yang terjadi dengan cepat berdampak dengan munculnya banyak ketidakpastian serta tantangan yang semakin rumit dan beragam revolusi industri menekankan kepada unsur kecepatan dari ketersediaan informasi.

Salah satu perusahaan yang ada di Indonesia dibawah Badan usaha milik negara (BUMN) yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola dan melayani kebutuhan listrik untuk masyarakat dan bergerak dibidang kelistrikan yang memiliki tugas untuk bisa memasok serta menyalurkan tenaga listrik untuk masyarakat, penyaluran listrik ini juga yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) bukan hanya bergerak dibidang untuk kebutuhan rumah tangga saja melainkan untuk kebutuhan industri baik itu dari industri besar maupun dari industri kecil sekalipun. Di Provinsi Lampung salah satunya bertepatan di kota Bandar Lampung terdapat salah satu Perusahaan Listrik Negara yaitu Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3 Tanjung Karang) yang berlokasi di jalan Diponegoro No. 14, Gotong Royong, Kec. Tj. Karang pusat, kota Bandar Lampung, Lampung. Dalam menjalankan kegiatannya PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

Oleh karena itu harusnya perusahaan lebih bisa mengembangkan kinerja karyawan dengan baik serta tepat, salah satunya di bagian SDM (sumber daya manusia). Tetapi semenjak adanya pandemi COVID-19 ini yang membuat semua sistem pelatihan yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang seperti Diklat COC, Profesi, Penunjang, P2K, Dan purna bakti ataupun seminar lainnya tertunda dan dilakukan secara Online.

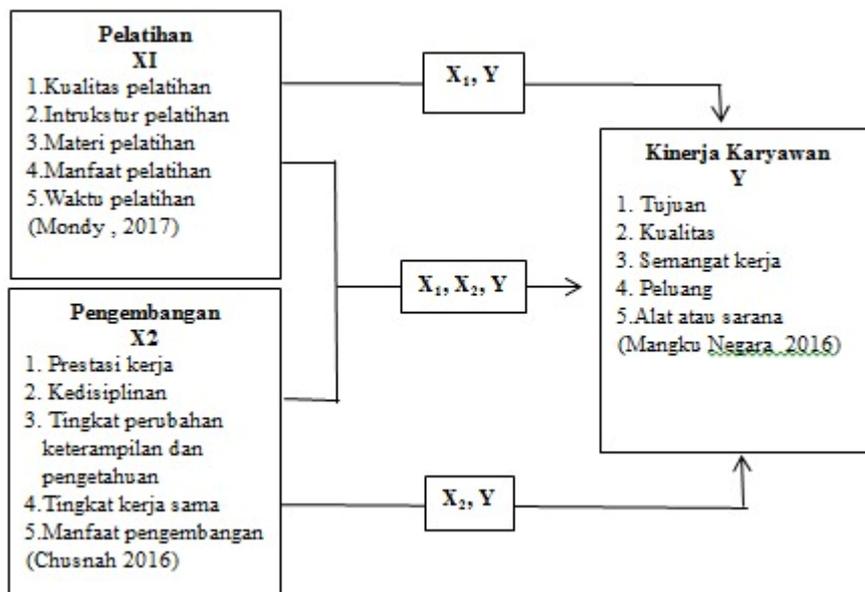
## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pelatihan adalah suatu kegiatan seseorang untuk memperbaiki kaitannya dengan kemampuan kerja dalam aktivitas ekonomi. Pelatihan sangat meringankan karyawan untuk memahami secara praktis penerapan serta pengetahuan, sikap dan komunikasi yang diperlukan dan usaha dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. (Andayani and Makian 2017).

Pengembangan menurut (Marwansyah 2016) mengatakan pembelajaran yang mengarah pada aktivitas setiap pelaksanaan berkesinambungan dan mewujudkan tujuan organisasi ataupun individu baik secara kontribusi ataupun pengembangan diri. Sistem itu adalah pembelajaran seorang karyawan tentang pemahaman yang berkesinambungan memperdalam tentang kekuatan, nilai, keterampilan, bakat, dan atribut personal kompetensi yang dimiliki. akan membantu karyawan ketika akan menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan adalah sebuah kunci dan hal yang amat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana perusahaan akan mampu melewati peningkatan kinerja tidak bisa satu orang hanya satu orang saja melainkan dua atau lebih anggota diperusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai citra yang baik dan hasil kerjanya yang diperoleh dari semua anggota perusahaan. Maka dari itulah perusahaan mampu menugaskan semua anggota untuk mencapai hasil kinerja yang baik. (Pembinaan et al. 2013).

## Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pemikiran Peneliti



## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan rumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan, maka penulis memberikan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Program Pelatihan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.
2. Terdapat pengaruh pengembangan SDM secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.
3. Terdapat pengaruh Program Pelatihan dan pengembangan SDM secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, teknik survei digunakan sebagai sumber data primer yang fokus untuk mengumpulkan data – data dari responden yang mempunyai informasi tertentu sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini.

Populasi adalah tempat generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tersendiri yang bisa digunakan oleh peneliti untuk bisa ditarik kesimpulannya (Sugiono 2019). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai di bidang Transaksi Energi Listrik & Jaringan di PT PLN UP3 Tanjung Karang. Dengan Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 159 responden. Dalam penelitian kuantitatif.

Sample yaitu sebagian dari jumlah karakteristik yang ada dipopulasi tersebut. Apabila populasi banyak dan peneliti tidak mungkin mempelajari itu semua maka keterbatasan waktu dan lain sebagainya peneliti bisa mengambil jika subjek lebih dari 100 orang yaitu sekitar

20-30% atau lebih (Sugiono, 2019). Dalam penelitian ini, jumlah sample yang digunakan adalah sebanyak 45 responden dikarenakan jumlah subjeknya lebih dari 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Observasi Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke PT PLN (persero) UP3 Tanjung Karang.
- 2) Interview
- 3) Dokumentasi.
- 4) Kuisisioner yaitu Teknik yang telah disusun secara terstruktur kemudian disebarakan kepada responden sehingga informasi yang berasal objek penelitian dapat mendekati gambaran sebenarnya mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Pertanyaan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala 1-5 yang masing-masing mewakili pendapat dari responden. Berikut skala instrument dalam penelitian ini:

**Tabel 3. 1 Instrument Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kemudian data ini dikumpulkan terus selanjutnya akan bisa dilakukan penggolongan dan disajikan dalam bentuk tabel serta penyelesaiannya dengan cara melakukan penggolongan data pada tabel tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval: } I = \frac{(NT+NR)}{K}$$

Keterangan rumus:

NT: Nilai Tertinggi

NR : Nilai Rendah

K : Kategori

I: Interval

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran 45 angket untuk 45 responden yang dimana dalam angket tersebut masing-masing pervariabel 10 pertanyaan dari 15 indikator yang terdapat di variabel X1, X2 dan Y.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu skala validitas disebut valid apabila melakukan apa yang harus dilakukan dan mengukur apa yang harus diukur. Dengan kata lain validitas adalah sebuah fungsi yang menunjukkan seberapa baik dimensi dan elemen sebuah variabel dengan indikator – indikatornya yang telah diukur. Pengujian validitas instrument pertanyaan menggunakan 10 (sepuluh) sample uji coba soal pertanyaan setiap variabel. Hasil perhitungan yakni menggunakan SPSS yang diperoleh hasil nilai korelasi sebagai berikut:

#### A. Program Pelatihan

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

Indikator Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,711	0,293	Valid
X1.2	0,745	0,293	Valid
X1.3	0,764	0,293	Valid
X1.4	0,781	0,293	Valid
X1.5	0,775	0,293	Valid
X1.6	0,714	0,293	Valid
X1.7	0,810	0,293	Valid
X1.8	0,794	0,293	Valid
X1.9	0,761	0,293	Valid
X1.10	0,819	0,293	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1) yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil r hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,293).

#### B. Pengembangan SDM

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan SDM (X2)

Indikator Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,706	0,293	Valid
X2.2	0,716	0,293	Valid
X2.3	0,635	0,293	Valid
X2.4	0,624	0,293	Valid
X2.5	0,673	0,293	Valid

X2.6	0,691	0,293	Valid
X2.7	0,636	0,293	Valid
X2.8	0,634	0,293	Valid
X2.9	0,655	0,293	Valid
X2.10	0,686	0,293	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas variabel Pengembangan SDM (X2) yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil r hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,293).

### C. Kinerja karyawan (Y)

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

<b>Indikator Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y1.1	0,648	0,293	Valid
Y1.2	0,734	0,293	Valid
Y1.3	0,743	0,293	Valid
Y1.4	0,654	0,293	Valid
Y1.5	0,710	0,293	Valid
Y1.6	0,641	0,293	Valid
Y1.7	0,726	0,293	Valid
X1.8	0,707	0,293	Valid
X1.9	0,748	0,293	Valid
X1.10	0,576	0,293	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil r hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,293).

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kredibilitas atau keandalan sebuah kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Sama halnya dengan uji validitas, dalam melakukan uji reliabilitas peneliti menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistic 20.0 dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari Koefisien Alpha 0,6 ( $>0,6$ ). Berikut ini adalah hasil perhitungannya uji reliabilitas.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	10

Sumber: Lampiran Output SPSS v. 20

Tabel merupakan hasil dari perhitungan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,922 sehingga lebih besar dari 0,600. Dapat disimpulkan bahwa atribut pada kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan SDM (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

Sumber: Lampiran Output SPSS v. 20

Tabel di atas merupakan hasil dari perhitungan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,856 sehingga lebih besar dari 0,600. Dapat disimpulkan bahwa atribut pada kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	10

Sumber: Lampiran Output SPSS v. 20

Tabel diatas hasil dari perhitungan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,873 sehingga lebih besar dari 0,600. Dapat disimpulkan bahwa atribut pada kuesioner dikatakan reliabel.

**Distribusi Data program Pelatihan (X1)**

Tabel 4. 1 Distribusi Data Program Pelatihan (X1)

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	42 – 50	5	11%
2	Baik	34 – 41	1	2%
3	Kurang Baik	26 – 33	15	33%
4	Tidak Baik	18 – 25	24	53%
5	Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0%
Jumlah			45	100%

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui sebanyak 5 responden atau 11% menyatakan Program Pelatihan dalam kategori Sangat baik, 1 responden atau 2% yang menyatakan Program Pelatihan dalam kategori Baik, 15 responden atau 33% yang menyatakan Program Pelatihan dalam kategori Kurang baik, 24 responden atau 53% dalam kategori Tidak Baik dan tidak ada responden yang menyatakan Sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang termasuk dalam kategori kurang baik, hal ini mengandung arti bahwa responden merasa kurang setuju dengan Pelatihan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

### Distribusi Data Pengembangan SDM (X2)

**Tabel 4. 2 Distribusi Data Pengembangan SDM (X2)**

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	42- 50	3	7%
2	Baik	34 – 41	0	0%
3	Kurang Baik	26 – 33	21	47%
4	Tidak Baik	18 – 25	21	47%
5	Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0%
Jumlah			45	100%

Sumber Data diolah 2022

Dari Tabel 4.5 di atas dapat di lihat bahwa 45 orang responden penelitian, yang menyatakan Pengembangan SDM sudah dengan “Sangat Baik” ada 3 orang (7%), yang menyatakan “Baik” ada 0 (0%), yang menyatakan “Kurang Baik” ada 21 (47%), yang menyatakan “Tidak Baik” ada 21 (47%), yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada (0%). Secara keseluruhan mayoritas Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang dalam kategori “Kurang Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33.

### Data Distribusi Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 3 Distribusi Data Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	42 – 50	3	7%
2	Baik	34 – 41	3	7%
3	Kurang Baik	26 – 33	25	56%
4	Tidak Baik	18 – 25	14	31%
5	Sangat Tidak Baik	10 – 17	0	0%
Jumlah			45	100%

Sumber: Data diolah 2022

Dari Tabel 4.7 di atas dapat di lihat bahwa 45 orang responden penelitian, yang menyatakan Kinerja Karyawan dengan “Sangat Baik” ada 3 orang (7%), yang menyatakan

“Baik” ada 3 (7%), yang menyatakan “Kurang Baik” ada 25 (56%), yang menyatakan “Tidak Baik” ada 14 (31%), yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada (0%). Secara keseluruhan Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang dalam kategori “Kurang Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26 – 33.

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. 4 Regresi Linear Berganda**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,944	3,753		1,850	,071
	PELATIHAN (X1)	,310	,097	,377	3,195	,003
	PENGEMBANGAN SDM (X2)	,497	,125	,469	3,978	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

**Sumber: Lampiran Output SPSS v. 20**

Nilai Konstan (a) = -6,944

Koefisien Regresi(b<sub>1</sub>) Program Pelatihan = 0,310

Koefisien Regresi(b<sub>2</sub>) Pengembangan SDM = 0,497

Berdasarkan hasil perhitungan dan output pengolahan data SPSS, maka persamaan regresi yang di bentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

$$Y = 6,944 + 0,310 X_1 + 0,497 X_2 + et$$

Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- Koefisien regresi X<sub>1</sub> Pelatihan diperoleh sebesar 0,310 dengan arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.
- Koefisien regresi X<sub>2</sub> Pengembangan SDM diperoleh nilai sebesar 0,497 dengan arah koefisien positif hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel

Pengembangan SDM lebih **tinggi atau dominan** dibandingkan variabel Program Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Bandar Lampung.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil uji statistik dengan bantuan program SPSS v.20 diperoleh nilai koefisien korelasi Program Pelatihan terhadap Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan, Pengembangan SDM terhadap Program Pelatihan dan Kinerja Karyawan, serta Kinerja karyawan Terhadap Program Pelatihan Dan Pengembangan SDM, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5 Koefisien Korelasi**

#### Correlations

		PELATIHAN (X1)	PENGEMBANGA N SDM (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)
PELATIHAN (X1)	Pearson Correlati on	1	,289	,512**
	Sig. (2- tailed)		,054	,000
	N	45	45	45
PENGEMBANG AN SDM (X2)	Pearson Correlati on	,289	1	,578**
	Sig. (2- tailed)	,054		,000
	N	45	45	45
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlati on	,512**	,578**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	
	N	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber: Data diolah SPSS v.20**

Dari tabel 4. 10 dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui besarnya koefisien korelasi Program Pelatihan terhadap Pengembangan SDM yaitu 0,289 yang berarti Program Platihan memiliki hubungan korelasi terhadap

- Pengembangan SDM, dan besarnya koefisien korelasi Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,512 yang berarti Program Pelatihan memiliki hubungan korelasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Dapat diketahui besarnya koefisien korelasi Pengembangan SDM terhadap Program Pelatihan yaitu 0,289 yang berarti Pengembangan SDM memiliki hubungan korelasi terhadap Program Pelatihan, dan besarnya koefisien korelasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,578 yang berarti Pengembangan SDM memiliki hubungan korelasi terhadap Kinerja karyawan.
  3. Dapat diketahui besarnya koefisien korelasi Kinerja karyawan terhadap Program Pelatihan yaitu 0,512 yang berarti Kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi terhadap Program Pelatihan, dan besarnya koefisien korelasi Kinerja karyawan terhadap Pengembangan SDM yaitu 0,578 yang berarti Kinerja Karyawan memiliki hubungan korelasi terhadap Pengembangan SDM.

## Hasil Uji T (Parsial)

**Tabel 4. 6 Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,944	3,753		1,850	,071
	PELATIHAN (X1)	,310	,097	,377	3,195	,003
	PENGEMBANGAN SDM (X2)	,497	,125	,469	3,978	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Lampiran Output SPSS v. 20

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis secara parsial yakni dari uji t didapat t hitung Program Pelatihan sebesar 3,195 lebih besar dari t tabel 2,018 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,003. Karena probability lebih kecil dari 0,05 maka Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang **Diterima**”.

Dari uji t didapat t hitung Pengembangan SDM sebesar 3,978 lebih besar dari t tabel 2.018 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak

dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis “Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang **Diterima**”.

### Hasil Uji f (Simultan)

Tabel 4. 7 Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1001,251	2	500,626	18,210	,000 <sup>b</sup>
Residual	1154,660	42	27,492		
Total	2155,911	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM (X<sub>2</sub>), PELATIHAN (X<sub>1</sub>)

#### Sumber: Data diolah SPSS v.20

Pengujian pengaruh variabel bebas Program Pelatihan (X<sub>1</sub>), Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3, menggunakan uji-F dengan tingkat kepercayaan 95 persen ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan untuk pembilang  $k-1 = 3-1 = 2$ , serta derajat kebebasan untuk penyebut  $n-k = 45-3 = 42$

Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh hasil dari 2 (dua) variabel bebas yang terdiri dari X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> tersebut nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,210. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut  $n - k = 45-3 = 42$ , tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,22$ .

Hasil perhitungan dengan satu arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan untuk pembilang ( $df_1$ ) = 2, dan derajat kebebasan untuk pembagi ( $df_2$ ) = 42 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 18,210 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,22, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  “**Diterima**”. Dengan demikian Hipotesis Program Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Bandar Lampung.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang, yang dimana program

- pelatihan sangat dibutuhkan bagi karyawan atau pegawai guna untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang, Pengembangan SDM juga diperukan dalam meningkat kinerja karyawan karna dengan dilakukannya pengembangan SDM yang berkualitas maka akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya
  3. Terdapat pengaruh secara bersama – sama antara variabel Program pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. Dengan dilakukannya kedua Program ini maka memungkinkan akan membantu dan bisa meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Bandar Lampung.

## Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang, perlu meningkatkan dan mempertahankan pelatihan yang sudah ditetapkan perusahaan demi kelangsungan hidup dan kesejahteraan karyawan sehingga meningkatkan kinerja yang lebih efektif. Dan memperluas wawasan karyawan dalam berkerja atau secara terus menerus bekerja sama dengan lembaga pelatihan serta orang yang lebih berkompentensi dibidangnya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Dan perlunya memberikan dukungan atau motivasi baik moril dan materil kepada diri sendiri ataupun pegawai lainnya dalam persiapan pengembangan SDM agar terlaksana dengan baik serta pelaksanaan tugas yang diberikan bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan guna meningkatkan Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Bandar Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Alam, I. A., & Nurhalimah, T. P. A. (2021). Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pasda Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 91-98.
- Khuroti, Nurul dan Afrianty, Tri Wulida. 2018. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadi PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 64 Nomor 1. Hlm 195-203.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Rosnely. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Mustopa, R., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 1(3), 166-174.
- Marwansyah. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (Kedua). ALFABETA.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ratnawati, Shinta. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Cendekia.
- Pembinaan, P., Pengembangan, P. D. A. N., Dan, P., Terhadap, P., & Kambey, F. L. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 0(0), 70–79. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5912>
- Ratih Tri, Utami. 2020. “Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk.” 21(1): 1–10.
- Rivai., Veithzal., Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. (2019). *Metode analisis kuantitatif dan kualitatif*. ALFABETA
- Supriatna, E. (2020). Wabah Corona Virus Disease (Covid 19) Dalam Pandangan Islam. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(6). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i6.15247>