

Training and Development of Human Resources at PT PLN Indonesia Power at PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin to Improve Competence and Organizational Performance
[Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Organisasi]

Iskandar Setiyawan ¹⁾, Wisnu Panggah Setiyono ^{*2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: wisnu.setiyono@umsida.ac.id

Abstract: Amid intense global competition, human resource (HR) management and development have become key factors for companies, including PT PLN Indonesia Power, in enhancing operational efficiency, developing employee competencies, and achieving strategic goals through proper training and regular evaluations. This study aims to examine the impact of training and human resource development at PT PLN Indonesia Power in PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin on improving employee competencies and organizational performance. The research employs a quantitative method with a hypothesis-testing design to analyze the relationships between variables and to assess the effects of training, human resource development, and competency on organizational performance at PT PLN Indonesia Power, using Likert-scale data collection and SEM PLS data analysis techniques. The findings reveal that training and HR development at PT PLN Indonesia Power in PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin have a positive and significant impact on improving employee competencies and organizational performance. The analysis results indicate that the average scores of the research variables reflect respondents' positive perceptions of the implemented programs. Hypothesis testing confirms that training and HR development significantly influence competency and organizational performance, with R-square values of 57.5% and 51.8%, respectively, indicating that these factors explain a substantial portion of variations in both aspects. The research model is deemed acceptable based on the Goodness of Fit (GoF) test and demonstrates strong predictive relevance. Thus, the training and HR development programs in this company have proven effective, emphasizing the need for continuous evaluation and adaptation to align with the evolving needs of the industry.

Keywords: - Training, Development, Competence, Performance, Human Resources.

Abstrak: Di tengah persaingan global yang ketat, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci bagi perusahaan, termasuk PT PLN Indonesia Power, dalam meningkatkan efisiensi operasional, mengembangkan kompetensi karyawan, dan mencapai tujuan strategis melalui pelatihan yang tepat dan evaluasi berkala. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain pengujian hipotesis untuk menganalisis hubungan antar variabel, menguji pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi terhadap kinerja organisasi di PT PLN Indonesia Power, menggunakan teknik pengumpulan data skala Likert dan analisis data SEM PLS. Hasil penelitian memaparkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM di PT PLN Indonesia Power PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata nilai variabel penelitian mencerminkan persepsi positif responden terhadap program yang diterapkan. Uji hipotesis mengonfirmasi bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja organisasi, dengan nilai R-square masing-masing 57,5% dan 51,8%, menunjukkan bahwa faktor ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam kedua aspek tersebut. Model penelitian dinilai dapat diterima berdasarkan uji Goodness of Fit (GoF) dan memiliki daya prediksi yang baik. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan SDM

di perusahaan ini terbukti efektif, sehingga perlu terus dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan industri yang berkembang.

Kata Kunci: - Pelatihan, Pengembangan, Kompetensi, Kinerja, Sumber Daya Manusia.

I. PENDAHULUAN

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, perusahaan di berbagai sektor, termasuk industri energi, dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasional. Organisasi atau lembaga saat ini dituntut untuk mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan di era globalisasi. Era ini ditandai oleh persaingan global yang semakin dinamis dan menjadi perhatian utama dalam pengembangan sumber daya suatu organisasi atau perusahaan [1]. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran vital sebagai aset utama yang menentukan keunggulan kompetitif di tengah persaingan global [2]. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (PSDM) menjadi tolok ukur penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan menjaga eksistensinya baik di tingkat nasional maupun internasional. Dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah perusahaan mengalami ketidakefisienan operasional akibat pengelolaan SDM yang tidak optimal, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang efisien [3]. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan [4]. Pengelolaan dan pengembangan SDM merupakan aspek strategis dalam manajemen SDM perusahaan. Strategi yang dimaksud adalah rencana jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu [5]. Karyawan yang kompeten diharapkan memiliki antusiasme dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, mampu memberikan nilai tambah, dan terbuka untuk mempelajari hal-hal baru guna menghadapi tantangan perubahan dalam lingkungan bisnis di masa depan [6].

Dalam dunia bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi [7]. Kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan SDM yang efektif adalah kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi.[8] Hal ini terutama berlaku bagi perusahaan-perusahaan besar seperti PT PLN (Persero) yang mengelola berbagai unit pembangkit tenaga listrik, termasuk PLTU Kalselteng 2 di Banjarmasin. Dalam upaya untuk memastikan bahwa operasional pembangkit listrik berjalan lancar dan efisien, perusahaan ini sangat bergantung pada keahlian dan kompetensi SDM mereka. Dalam konteks ini, PT PLN Indonesia Power, yang mengelola Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Kalselteng 2 di Banjarmasin, menempatkan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai elemen strategis untuk meningkatkan kompetensi individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PLTU Kalselteng 2 memainkan peran penting dalam penyediaan energi di wilayah Kalimantan Selatan dan sekitarnya. Dengan kapasitas besar dan tanggung jawab dalam memastikan pasokan energi yang stabil, unit ini harus dikelola secara efektif dan efisien. Salah satu tantangan utama dalam operasional PLTU adalah memastikan bahwa semua personel memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Oleh karena itu, PT PLN Indonesia Power berkomitmen untuk terus melakukan pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja mereka.

Berdasarkan data rekapitulasi realisasi penggunaan man month tahun 2024 yang diperoleh dari "Timesheet Jasa OM Supporting Pengelolaan PLTU Kalselteng 2 PraCOD Tahun 2024", terlihat adanya variasi dalam tingkat pemanfaatan sumber daya manusia selama periode tertentu. Data ini mencakup berbagai posisi mulai dari Supervisor Operasi hingga Operator Alat Berat, yang menunjukkan kontribusi mereka dalam operasional sehari-hari. Berikut ini adalah tabel yang merangkum penggunaan man month untuk beberapa posisi kunci di PLTU Kalselteng 2:

Tabel 1
Penggunaan Man Month untuk Beberapa Posisi Kunci Ddi PLTU Kalselteng 2

No	Nama	Posisi	Caturwulan I	Caturwulan II	Caturwulan III	Jumlah
1	Muhammad Khubi Nurrohim	SPV Operasi Unit 5-6	3.83	3.50	4.00	11.33
2	Ikhwan Malik Arifianto	SPV Operasi Unit 5-6	3.74	4.00	3.95	11.69
3	Tri Parmono Adi	SPV Operasi Unit 5-6	3.78	3.95	3.91	11.65
4	Rizal Ermiazis Kesuma	SPV Operasi Unit 5-6	3.91	3.59	4.00	11.50

No	Nama	Posisi	Caturwulan I	Caturwulan II	Caturwulan III	Jumlah
5	Dedy Ginanjar Sasmita	Operator Operasi Senior Unit 5-6	3.96	4.00	3.91	11.87

Data ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat pemanfaatan tenaga kerja cukup tinggi, terdapat variasi dalam penggunaan man month di berbagai posisi. Fluktuasi ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan operasional yang berbeda-beda dan ketersediaan tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi PT PLN Indonesia Power untuk melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang ada, guna memastikan bahwa program tersebut benar-benar mampu memenuhi kebutuhan operasional dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan SDM di PT PLN Indonesia Power dirancang untuk meningkatkan berbagai aspek kemampuan karyawan, mulai dari pengetahuan teknis hingga keterampilan manajerial. Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah bagian dari subsistem dalam perusahaan yang fokus pada peningkatan kinerja individu. Subsistem ini sangat penting karena perusahaan besar dan berkelanjutan memerlukan karyawan dengan kinerja tinggi. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan dalam pekerjaan tertentu serta penguasaan terhadap tugas yang mereka jalankan saat ini [9]. Tujuannya lebih kepada mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar atau berbeda. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan dengan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang terbatas [10]. Program pelatihan ini meliputi berbagai bidang seperti keselamatan kerja, pengelolaan risiko, dan pengendalian mutu. Dengan pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, diharapkan SDM di PLTU Kalselteng 2 dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan industri yang terus berkembang. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Hal ini dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. [11]

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kerangka yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi baik secara pribadi maupun organisasi [12]. Proses pengembangan SDM di perusahaan dimulai dengan orientasi, kemudian menawarkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan melalui kursus, pelatihan, atau lokakarya yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan banyak hal lainnya [13]. Pengembangan SDM sangat krusial bagi setiap organisasi yang ingin berkembang dan berorientasi pada pertumbuhan. Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dalam manajemen personalia, di mana pengembangan karyawan harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan [14]. Agar pengembangan berjalan dengan baik, perlu ditetapkan terlebih dahulu suatu program pengembangan karyawan.

Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor energi, PT PLN Indonesia Power memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa operasional mereka berjalan dengan efisien dan berkelanjutan. Dengan meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan operasional dan mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, pengembangan SDM yang efektif juga dapat mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dalam jangka panjang. Dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan terlatih, perusahaan dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar, serta meningkatkan daya saing mereka di pasar global. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya penting untuk kinerja operasional, tetapi juga untuk kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan.

Dalam upaya untuk memastikan keberhasilan program pelatihan dan pengembangan SDM, PT PLN Indonesia Power perlu melakukan evaluasi berkala terhadap program tersebut. Evaluasi ini meliputi penilaian terhadap efektivitas pelatihan, dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta tingkat kepuasan karyawan terhadap program pelatihan yang ada. Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa program pelatihan mereka benar-benar mampu memenuhi kebutuhan operasional dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Penelitian ini juga akan mengkaji peran manajemen dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM. Manajemen memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan

karyawan. Dengan dukungan yang tepat dari manajemen, program pelatihan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan memberikan hasil yang lebih optimal bagi perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PT PLN Indonesia Power dalam mengelola SDM mereka, serta membantu mereka dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi industri energi secara keseluruhan, yang menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia mereka untuk mendukung operasional yang efisien dan berkelanjutan. Berdasarkan pada pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Organisasi”.

RUMUSAN MASALAH :

Berdasar pada pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kompetensi?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kompetensi?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi?

TUJUAN PENELITIAN :

Sedangkan untuk tujuan dari diadakannya penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kompetensi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kompetensi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.

KATEGORI SDGS : Penelitian ini masuk ke dalam kategori Sustainable Development Goals (SDGs) ke-8, yaitu "Decent Work and Economic Growth" (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi). Fokus utama dari penelitian ini adalah pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PT PLN Indonesia Power, khususnya di PLTU Kalselteng 2, untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi. Dengan menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif, penelitian ini berkontribusi pada penciptaan pekerjaan yang layak dan peningkatan produktivitas ekonomi melalui pelatihan yang tepat dan pengembangan karyawan. Langkah ini sejalan dengan tujuan SDGs ke-8 yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan serta mendukung ketenagakerjaan yang produktif dan layak bagi semua.

II. LITERATUR REVIEW

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan dalam pekerjaan tertentu serta penguasaan terhadap tugas yang mereka jalankan saat ini [9]. Tujuannya lebih kepada mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar atau berbeda. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan dengan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang terbatas [10]. Program pelatihan ini meliputi berbagai bidang seperti keselamatan kerja, pengelolaan risiko, dan pengendalian mutu. Pelatihan memegang peranan krusial dalam meningkatkan kualitas karyawan dan menjadi faktor kunci dalam persaingan bisnis. Kemajuan teknologi yang cepat

di suatu perusahaan perlu diimbangi dengan pengembangan sumber daya manusia agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Melalui pelatihan, kebutuhan pekerjaan dapat dipenuhi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan pencapaian kerja [15]. Pelatihan juga berfungsi untuk mendorong karyawan agar lebih aktif berpartisipasi dalam tugas-tugas mereka di perusahaan. Banyak organisasi percaya bahwa keterlibatan karyawan adalah salah satu aset penting dalam membangun keunggulan kompetitif [16].

Pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis serta cara penerapannya di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, pengembangan karyawan adalah proses untuk memperbaharui, meningkatkan, dan memperluas kemampuan, keterampilan, bakat, minat, serta sikap pegawai [17]. Pelatihan memiliki sifat yang spesifik dan manfaatnya dapat dirasakan secara langsung. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan [18]. Setiap tugas yang dijalankan oleh seseorang memerlukan keterampilan dan pengetahuan terbaru agar dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Ketika tugas dan pekerjaan semakin kompleks dan rumit, pelatihan dan pengembangan menjadi hal yang penting [19]. Perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar mereka dapat bertahan dan berkembang dalam pekerjaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan [20]. Proses pengembangan karyawan menjadi semakin penting seiring dengan tuntutan pekerjaan yang dipicu oleh kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan sejenis [21]. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kerangka yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi baik secara pribadi maupun organisasi [12]. Proses pengembangan SDM di perusahaan dimulai dengan orientasi, kemudian menawarkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan melalui kursus, pelatihan, atau lokakarya yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan banyak hal lainnya [13].

Pengembangan SDM sangat krusial bagi setiap organisasi yang ingin berkembang dan berorientasi pada pertumbuhan. Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dalam manajemen personalia, di mana pengembangan karyawan harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan [14]. Agar pengembangan berjalan dengan baik, perlu ditetapkan terlebih dahulu suatu program pengembangan karyawan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia meliputi beberapa aspek penting yang mendukung kemajuan organisasi. Pertama, pengembangan bertujuan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas. Selain itu, fokus pada efisiensi dengan mengurangi pemborosan tenaga, waktu, bahan baku, dan biaya produksi, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing organisasi. Pengembangan juga bertujuan untuk memperbaiki pelayanan pegawai kepada organisasi, meningkatkan moral dengan meningkatkan keterampilan sesuai pekerjaan, dan membuka peluang lebih besar bagi pegawai untuk meningkatkan karir. Selain itu, pengembangan membantu memperkuat kemampuan konseptual pemimpin dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan kepemimpinan dan kerjasama antar individu di organisasi. Terakhir, pengembangan meningkatkan balas jasa pegawai, seperti gaji, seiring dengan meningkatnya prestasi kerja mereka.[22]

Kompetensi Organisasi

Kompetensi organisasi mengacu pada gabungan pengetahuan, keterampilan, sumber daya, serta kemampuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan strategisnya [23]. Kompetensi adalah konsep yang sangat penting dalam manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi dapat dijelaskan sebagai kapasitas untuk menjalankan tugas atau peran tertentu, kemampuan untuk menggabungkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta nilai-nilai yang relevan, dan kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan tersebut [24]. Untuk mencapai kesuksesan dalam sebuah organisasi, diperlukan dasar yang kuat yang mencakup kompetensi kepemimpinan, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi yang dapat memperkuat serta mengoptimalkan kompetensi tersebut [25]. Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut [26]. Kompetensi juga menggambarkan keterampilan atau pengetahuan yang tercermin dalam profesionalisme di bidang tertentu, yang menjadi faktor utama dalam keunggulan bidang tersebut [27].

Sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kompetensi tinggi biasanya mampu menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, karena mereka didorong oleh rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan loyalitas yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan [28]. Karyawan yang kompeten tidak hanya menunjukkan kemampuan teknis dan pengetahuan yang diperlukan, tetapi juga memiliki sikap kerja yang mendukung tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam perusahaan, dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi tersebut.[29] Dengan demikian, kompetensi yang tinggi dan komitmen yang kuat dari karyawan dapat memperkuat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, seperti menyediakan layanan berkualitas, meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, serta memenuhi kebutuhan masyarakat dengan baik [30]. Tujuan tersebut meliputi penyediaan layanan yang berkualitas, yang mencerminkan komitmen organisasi terhadap kepuasan pemangku kepentingan dan pelanggan [7]. Selain itu, kinerja organisasi juga diukur melalui upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, yang berfokus pada pemanfaatan sumber daya secara optimal agar hasil yang dicapai maksimal [31]. Organisasi yang berperforma baik juga memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara tepat dan responsif, sehingga keberadaannya memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat yang dilayani.

Kinerja organisasi merujuk pada sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta bagaimana hasil yang dicapai dapat memenuhi harapan dari pemangku kepentingan, baik itu pemilik, karyawan, maupun pelanggan [32]. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti sumber daya manusia, struktur organisasi, budaya kerja, serta sistem dan proses yang ada. Salah satu elemen penting dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal adalah kompetensi karyawan.[33] Ketika karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka lebih mampu bekerja secara efisien dan efektif. Selain itu, kepemimpinan yang kuat juga berperan penting dalam memberikan arah dan motivasi yang jelas kepada seluruh anggota organisasi untuk bekerja menuju tujuan bersama.[34]

Selain faktor individu, kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, seperti kondisi pasar, persaingan industri, serta perubahan teknologi dan regulasi yang terjadi. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan eksternal dan memanfaatkan peluang yang ada, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.[35] Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki strategi yang fleksibel, mampu berinovasi, dan menjaga hubungan baik dengan semua pihak terkait. Kinerja organisasi yang baik tidak hanya ditunjukkan melalui pencapaian target finansial, tetapi juga melalui kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, serta tingkat retensi karyawan yang tinggi. Semua ini mencerminkan keseimbangan antara pencapaian tujuan jangka pendek dan pengelolaan sumber daya secara berkelanjutan untuk kesuksesan jangka panjang.[36]

H1: Pelatihan Sumber Daya Manusia Yang Dilaksanakan Oleh PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pelatihan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Pelatihan merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Di PT PLN Indonesia Power, pelatihan dilakukan secara terstruktur untuk memastikan bahwa karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi ini mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, pengetahuan praktis, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan yang berkembang di lingkungan kerja.

Pelatihan yang diberikan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Dengan demikian, karyawan tidak hanya menjadi lebih terampil dalam aspek teknis, tetapi juga lebih siap dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang membutuhkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang tepat. Hal ini menjadikan karyawan lebih kompeten dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan dan relevan, karyawan akan lebih mampu mengadaptasi perkembangan teknologi dan perubahan dalam dunia industri, serta memperkuat kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara berkala akan memperkuat rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya, karena mereka merasa lebih siap dan terlatih. Dengan meningkatnya kompetensi karyawan, mereka juga akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, karena merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian dan investasi terhadap pengembangan karier mereka. Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Secara keseluruhan, pelatihan yang dilakukan di PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin memberikan dampak yang signifikan terhadap kompetensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

H2: Pelatihan Sumber Daya Manusia Yang Dilaksanakan Oleh PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) yang dilaksanakan oleh PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak langsung pada kinerja operasional perusahaan. Karyawan yang menerima pelatihan akan memperoleh keterampilan baru, pemahaman yang lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, serta pengetahuan terbaru yang relevan dengan perkembangan industri dan teknologi. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi kesalahan yang dapat merugikan organisasi.

Selain itu, pelatihan yang tepat juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa diberdayakan melalui pelatihan dan pengembangan, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Ini akan tercermin dalam kualitas pekerjaan yang lebih tinggi, peningkatan kolaborasi tim, serta pengurangan tingkat absensi atau turnover. Dengan karyawan yang lebih terampil dan termotivasi, organisasi dapat mencapai tujuannya lebih cepat dan lebih efektif. Oleh karena itu, pelatihan sumber daya manusia yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik dalam hal pencapaian target, efisiensi operasional, maupun kepuasan pelanggan.

Kinerja organisasi juga dapat terukur dari sejauh mana organisasi tersebut mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan eksternal. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek-aspek lain seperti kepemimpinan, kemampuan komunikasi, serta manajemen waktu dan konflik. Dengan kemampuan yang terus berkembang, karyawan dapat menghadapi berbagai situasi dengan lebih percaya diri dan responsif. Ini meningkatkan fleksibilitas dan ketahanan organisasi dalam menghadapi dinamika pasar dan tantangan yang ada. Oleh karena itu, melalui pelatihan yang berkelanjutan, PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan organisasi yang lebih kompetitif di pasar.

H3: Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Oleh PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi, termasuk di PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin. Program pengembangan SDM yang diterapkan oleh perusahaan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui berbagai pelatihan dan program pendidikan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya pengembangan ini, karyawan diharapkan dapat memperoleh keterampilan baru, memperdalam pengetahuan, serta mengasah kemampuan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi mereka secara keseluruhan. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan dalam hal teknis, manajerial, dan interpersonal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Program pengembangan yang dilaksanakan oleh PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek-aspek lainnya yang mendukung kompetensi karyawan. Pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, kerja tim, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Dengan demikian, karyawan tidak hanya menjadi lebih terampil dalam bidang teknis, tetapi juga mampu mengelola tantangan-tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja yang dinamis. Sebagai hasil dari pengembangan ini, diharapkan karyawan memiliki kompetensi yang lebih baik, yang tidak hanya bermanfaat untuk mereka secara individu, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Peningkatan kompetensi karyawan yang didorong oleh pengembangan SDM juga berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian yang serius terhadap perkembangan karir dan kemampuan mereka, hal ini akan menumbuhkan rasa loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan. Dengan kompetensi yang meningkat, karyawan lebih mampu menghadapi berbagai tugas dan tantangan, serta memberikan hasil kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas operasional dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang dilakukan oleh PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

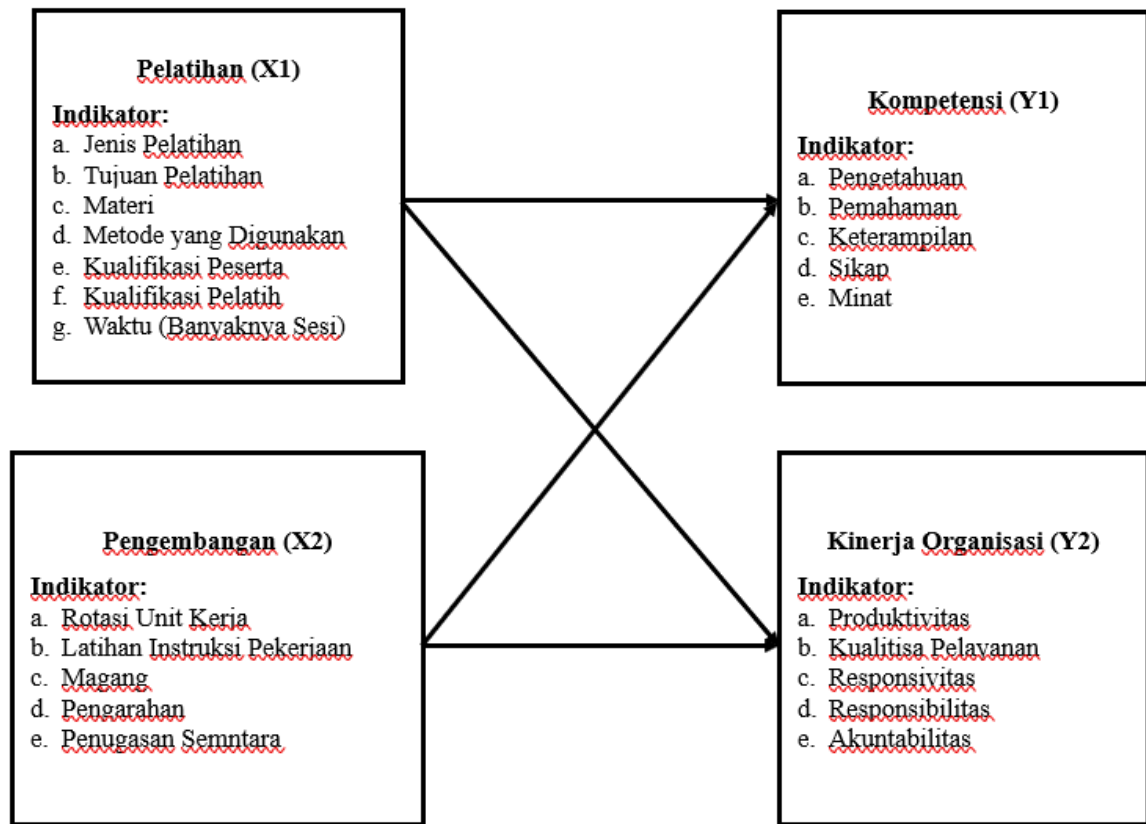
H4: Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Oleh PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi

Hipotesis H4 menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dalam konteks PT PLN Indonesia Power, program pengembangan yang dilakukan bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, terutama dengan adanya kemajuan teknologi dan perubahan dalam industri energi.

Pengembangan yang efektif akan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi karena karyawan yang lebih terampil dan kompeten cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Program pengembangan yang meliputi pelatihan, pembinaan keterampilan teknis, serta peningkatan soft skills seperti kepemimpinan dan kerjasama tim, dapat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan memperkuat hubungan kerja antara karyawan dan organisasi. Dengan karyawan yang memiliki keterampilan yang lebih baik, organisasi dapat beroperasi dengan lebih lancar, menghadapi tantangan dengan lebih baik, serta mencapai tujuan strategisnya secara lebih efektif.

Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kompetensi karyawan di PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja organisasi. Peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan yang kompeten akan menghasilkan hasil yang lebih baik, baik dalam hal efisiensi operasional, pencapaian target, maupun inovasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan ini berpotensi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan desain penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis untuk menganalisis hubungan antar variabel secara statistik. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang terlibat, dengan menguji apakah perubahan pada variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen [37]. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja organisasi, seperti pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan. Sementara itu, variabel dependen yang akan diukur adalah kompetensi dan kinerja organisasi, yang mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang dapat dianalisis secara objektif dan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini membutuhkan pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti serta analisis data statistik untuk menguji hipotesis. Penggunaan kuesioner dan skala pengukuran yang tepat juga diperlukan agar data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif dan dapat dianalisis secara statistik.

Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin, yang berjumlah 171 orang. Karyawan ini terdiri dari berbagai tingkatan jabatan yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi.

Karena jumlah populasi yang terbatas (171 orang), penelitian ini akan menggunakan *total sampling* atau *sampel jenuh*, yaitu dengan melibatkan seluruh karyawan yang ada dalam populasi sebagai sampel penelitian. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini berarti tidak ada elemen dari populasi yang diabaikan, sehingga semua individu dalam populasi menjadi responden dalam penelitian.[38] Teknik ini sering diterapkan pada populasi kecil, di mana pengumpulan data dari seluruh anggota masih memungkinkan dari segi waktu dan biaya Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil

dan semua anggota populasi dianggap relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi dan kinerja organisasi. Dengan menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan representatif mengenai dampak pengembangan sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Variabel Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variable dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada 4 variabel dalam penelitian ini yaitu variable Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) sebagai variable independen. Sedangkan Kompetensi (Y1) dan Kinerja Organisasi (Y2) sebagai variable dependen.

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis serta cara penerapannya di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, pengembangan karyawan adalah proses untuk memperbaharui, meningkatkan, dan memperluas kemampuan, keterampilan, bakat, minat, serta sikap pegawai [17]. Pelatihan memiliki sifat yang spesifik dan manfaatnya dapat dirasakan secara langsung [18]. Adapun indikator Pelatihan yakni [10]:

- a. Jenis Pelatihan
Jenis pelatihan merujuk pada jenis keterampilan atau pengetahuan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan adalah sasaran yang ingin dicapai melalui pelatihan, seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan, atau kinerja karyawan dalam organisasi.
- c. Materi
Materi pelatihan mencakup isi atau topik yang disampaikan dalam pelatihan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Metode yang Digunakan
Metode yang digunakan adalah cara atau teknik yang diterapkan dalam pelatihan untuk memfasilitasi pembelajaran, seperti ceramah, diskusi, atau simulasi.
- e. Kualifikasi Peserta
Kualifikasi peserta merujuk pada latar belakang atau kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh peserta sebelum mengikuti pelatihan.
- f. Kualifikasi Pelatih
Kualifikasi pelatih mencakup keahlian, pengalaman, dan kredensial yang dimiliki oleh pengajar atau fasilitator pelatihan untuk memastikan efektivitas proses pembelajaran.
- g. Waktu (Banyaknya Sesi)
Waktu atau banyaknya sesi pelatihan mencakup durasi dan jumlah pertemuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Pengembangan (X2)

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan [20]. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kerangka yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi baik secara pribadi maupun organisasi [12]. Indikator dari pengembangan yakni [39]:

- a. Rotasi Unit Kerja
Proses pemindahan karyawan ke berbagai unit kerja dalam organisasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman mereka di berbagai bidang.
- b. Latihan Instruksi Pekerjaan
Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan standar operasional.
- c. Magang
Program pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk bekerja langsung di lapangan guna memperoleh pengalaman praktis di bidang tertentu.
- d. Pengarahan
Proses komunikasi yang dilakukan oleh manajemen untuk memberikan informasi, arahan, dan tujuan yang jelas kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- e. Penugasan Sementara
Penugasan yang diberikan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu terbatas, dengan tujuan untuk memperluas wawasan dan keterampilan mereka.

3. Kompetensi (Y1)

Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut [26]. Kompetensi juga menggambarkan keterampilan atau pengetahuan yang tercermin dalam profesionalisme di bidang tertentu, yang menjadi faktor utama dalam keunggulan bidang tersebut [27]. Adapun indikator Kompetensi yakni [40]:

- a. Pengetahuan
Pengetahuan mencakup informasi, teori, dan konsep yang harus dikuasai seseorang dalam bidang tertentu agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif.
- b. Pemahaman
Pemahaman adalah tingkat kedalaman seseorang dalam menginterpretasikan dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah atau mengambil keputusan.
- c. Keterampilan
Keterampilan mencerminkan kemampuan praktis seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik berdasarkan pengalaman dan latihan yang telah dilakukan.
- d. Sikap
Sikap mencerminkan nilai, etika, dan motivasi seseorang dalam bekerja, termasuk tanggung jawab, dedikasi, dan integritas dalam menjalankan tugasnya.
- e. Minat
Minat adalah ketertarikan atau kecenderungan seseorang terhadap suatu bidang atau aktivitas yang mendorongnya untuk terus belajar dan berkembang di bidang tersebut.

4. Kinerja Organisasi (Y2)

Kinerja organisasi merujuk pada sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta bagaimana hasil yang dicapai dapat memenuhi harapan dari pemangku kepentingan, baik itu pemilik, karyawan, maupun pelanggan [32]. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja organisasi adalah: [41]

- a. Produktivitas
Sejauh mana organisasi dapat menghasilkan output yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien.
- b. Kualitas Layanan
Seberapa baik layanan yang diberikan oleh organisasi memenuhi atau bahkan melebihi harapan pelanggan.
- c. Responsivitas
Kecepatan dan ketepatan organisasi dalam merespon kebutuhan dan masalah yang dihadapi pelanggan atau pemangku kepentingan.
- d. Responsibilitas
Sejauh mana organisasi dan anggotanya bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan.
- e. Akuntabilitas
Sejauh mana organisasi dapat mempertanggungjawabkan hasil dan proses keputusan kepada pihak terkait, baik internal maupun eksternal.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala Likert yang memiliki lima tingkat penilaian, yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Cukup), 4 (Baik), dan 5 (Sangat Baik) [42]. Proses analisis data dilakukan dengan cara mengelompokkan data sesuai dengan variabel yang diteliti dan jenis responden, kemudian menyusun tabel data untuk setiap variabel berdasarkan tanggapan dari seluruh responden. Selanjutnya, data yang telah dikelompokkan tersebut akan disajikan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian untuk setiap variabel yang sedang dianalisis.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Squares). Metode PLS dipilih karena tidak memerlukan banyak asumsi dan dapat diterapkan pada berbagai ukuran sampel, baik kecil maupun besar. Selain itu, PLS efektif untuk menguji teori dan mengidentifikasi hubungan antar variabel tanpa harus memiliki dasar teori yang sangat mendalam. Proses analisis PLS melibatkan pengukuran model luar (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel melalui indikator, serta pengukuran model struktural (inner model) untuk menilai pengaruh antar variabel laten. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Kriteria evaluasi yang digunakan meliputi convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha untuk model luar, sementara untuk model struktural digunakan R-square, Q-square, dan Goodness of Fit (GoF). Jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis tersebut diterima atau didukung oleh data, misalnya yakni:

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

- a. Apabila probabilitas hasil $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak
- b. Apabila probabilitas hasil $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Gambaran Subyek Penelitian

Gambaran subyek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Dibawah ini menyajikan karakteristik sampel penelitian.

Tabel 2
Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Perempuan	80
Laki-laki	91
Total	171
Usia	
20 - 30 tahun	24
31 – 40 tahun	54
41 – 50 tahun	68
> 50 tahun	25
Total	171

Sumber: Data diolah, 2025

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari dua kategori utama, yaitu jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 91 orang, sementara terdapat 80 responden perempuan. Dari segi usia, responden yang terlibat dalam penelitian tersebar dalam beberapa rentang usia. Kelompok usia 41–50 tahun menjadi yang paling dominan dengan jumlah 68 orang. Diikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 54 orang. Sementara itu, terdapat 24 orang responden dalam rentang usia 20–30 tahun, dan 25 orang yang berusia di atas 50 tahun. Total responden dalam penelitian ini adalah 171 orang.

Analisis Deskriptif

Tabel 3
Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Rata-rata
1	Pelatihan	4,10
2	Pengembangan	4,04
3	Kompetensi	4,02
4	Kinerja Organisasi	4,12

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis deskriptif diperlukan untuk memberikan gambaran bagaimana responden memandang variabel pelatihan, pengembangan, kompetensi, dan kinerja organisasi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 3, nilai rata-rata untuk variabel pelatihan adalah 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki pandangan positif terhadap pelatihan yang diberikan. Untuk variabel pengembangan, rata-rata yang diperoleh adalah 4,04. Hasil ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden menilai pengembangan sebagai aspek yang cukup penting dalam meningkatkan kapabilitas mereka. Sementara itu, variabel kompetensi mendapatkan nilai rata-rata 4,02, yang menunjukkan bahwa responden menganggap kompetensi sebagai faktor yang berpengaruh dalam kinerja mereka. Terakhir, variabel kinerja organisasi memperoleh rata-rata 4,12, yang merupakan nilai tertinggi di antara semua variabel. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja organisasi dinilai baik oleh responden, mencerminkan efektivitas sistem kerja yang diterapkan. Dari hasil analisis deskriptif ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan, kompetensi, dan kinerja organisasi berada pada kategori baik, menunjukkan bahwa program yang diterapkan cukup efektif dalam mendukung peningkatan kualitas kerja.

Analisi Model Pengukuran

Pendekatan analisis data penelitian ini bermodal *Partial Least Squares* (PLS) yang berbasis pada Smart PLS versi 4. Pada dasarnya PLS merupakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang lebih menyeluruh dibandingkan metode-metode sebelumnya. SEM memberikan tingkat analisis yang lebih dalam pada penelitian dengan mengintegrasikan teori dan data, serta dapat mengikuti jalur melalui variabel laten, oleh karena itu SEM biasa digunakan dalam penelitian ilmu sosial.

Uji Kelayakan Intrumen (*Outer Model*)

Tujuan pengukuran SmartPLS adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dan berbagai indikator. Model pengukuran ini tentu saja terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas kali ini mencakup beberapa aspek pengujian data menggunakan aplikasi Smart-PLS 4 untuk melakukan pengolahan data secara detail mengacu pada referensi dan Batasan-batasan maupun syarat yang dimiliki masing-masing pengujian, hasil olah data yang di dapatkan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas Konvergen melakukan proses verifikasi kebenaran pernyataan kuesioner. Tahap ini melakukan proses uji validitas yang mencakup uji validitas konvergen dan skor AVE (*Average Variance Extracted*). Uji Validitas Konvergen melakukan pemeriksaan pada bagian *Outer Loading*, sedangkan untuk pemeriksaan skor AVE melalui *Construct Reliability and Validity*.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

	Pelatihan (X1)	Pengembangan (X2)	Kompetensi (X3)	Kinerja Organisasi (Y)
X1.1	0.783			
X1.2	0.831			
X1.3	0.801			
X1.4	0.826			
X1.5	0.748			
X1.6	0.745			
X1.7	0.787			
X2.1		0.850		
X2.2		0.839		
X2.3		0.820		
X2.4		0.803		
X2.5		0.773		
Y1.1			0.772	
Y1.2			0.772	
Y1.3			0.764	
Y1.4			0.763	
Y1.5			0.761	
Y2.1				0.770
Y2.2				0.877
Y2.3				0.854
Y2.4				0.826
Y2.5				0.842

Sumber: Olah Data (2025)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas *Average Variance Extracted* (AVE)

Average variance extracted (AVE)	Keterangan
---	-------------------

<i>Kinerja Organisasi (Y2)</i>	0.697	Valid
<i>Kompetensi (Y1)</i>	0.587	Valid
<i>Pelatihan (X1)</i>	0.623	Valid
<i>Pengembangan (X2)</i>	0.668	Valid

Sumber: Olah Data (2025)

Uji Validitas Konvergen seperti yang telah dijelaskan di dalam Teknik Analisis Data memiliki syarat nilai *Outer Loading* yang diharuskan melebihi nilai kritis yang sudah ditentukan yaitu $>0,7$. Melihat dari Tabel 4 *Outer Loading* berisi nilai dari masing-masing *loading factor*, yang kesemua faktornya berwarna “Hijau” yang menandakan nilainya sudah melebihi syarat yang ditentukan ($>0,7$). Kemudian, pada tabel 5 nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap Variabel Laten mengindikasikan melebihi ambang batas yang di tentukan ($>0,5$). Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan “Valid Konvergen”. Serta, Variabel tersebut memiliki validitas konvergen yang baik dikarenakan nilai AVE melebihi dari 50% varians yang dihasilkan oleh indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan oleh variabel laten.

b. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 6
Discriminant Validity – Fornell Larcker

	Kinerja Organisasi (Y2)	Kompetensi (Y1)	Pelatihan (X1)	Pengembangan (X2)
Kinerja Organisasi (Y2)	0.835			
Kompetensi (Y1)	0.609	0.766		
Pelatihan (X1)	0.704	0.564	0.789	
Pengembangan (X2)	0.518	0.736	0.561	0.817

Sumber : Olah Data (2025)

Uji Validitas Diskriminan kali ini menggunakan parameter atau kriteria *Fornell-Larcker* untuk melakukan proses Pengujian data, Uji Validitas Diskriminan mensyaratkan nilai *Fornell-Larcker* atau Setiap konstruk harus memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lain.. Jika dilihat dari Tabel 6, Nilai-nilai Akar kuadrat AVE *Fornell-Larcker* tiap-tiap konstruk $>$ dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap “Valid Diskriminan”.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7
Construct Reliability and Validity

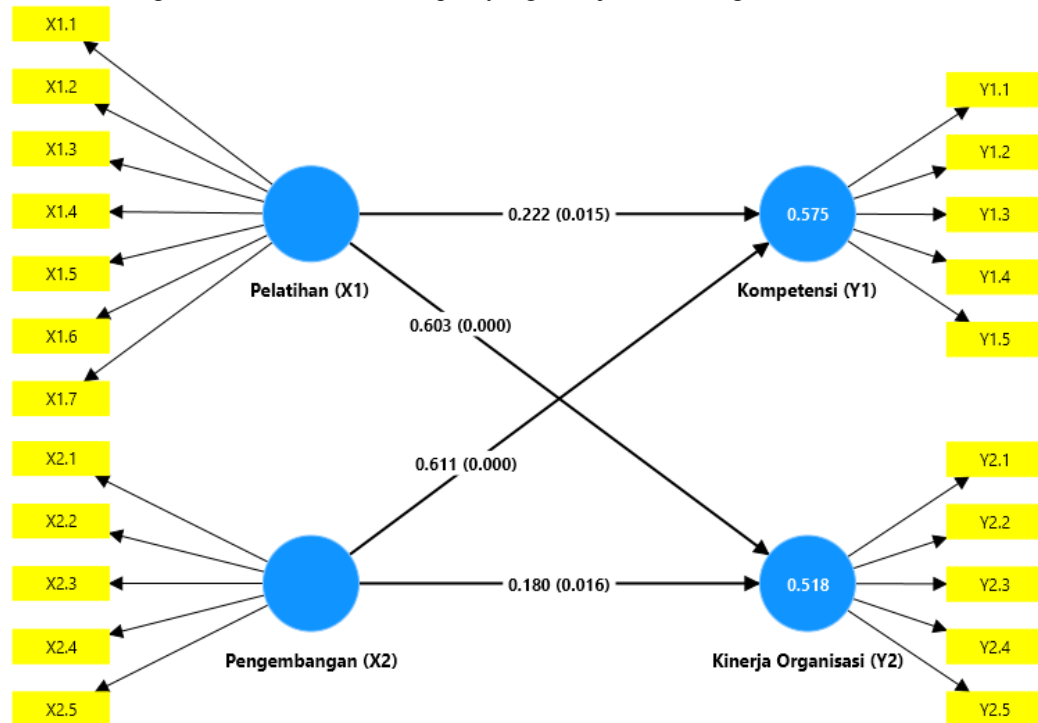
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho c)
Kinerja Organisasi (Y2)	0.891	0.920
Kompetensi (Y1)	0.824	0.877
Pelatihan (X1)	0.900	0.920
Pengembangan (X2)	0.876	0.910

Sumber: Olah Data (2025)

Pengujian Reliabilitas memiliki tes yang biasanya terdiri dari 2 (dua) aspek penting dengan masing-masing dilengkapi syarat nilai krusial yang harus dipenuhi, yaitu : *Cronbach's Alpha* ($>0,7$), dan *Composit's Reliability* ($>0,8$). Pada Tabel berikut bisa di pastikan bahwa masing-masing nilai dari variabel telah melebihi syarat nilai krusial yang ditetapkan, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa semua data telah reliabel dan telah lolos uji reliabilitas.

Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*) dan melihat dari hasil uji kelayakan diatas dapat dipastikan bahwa semua variabel telah lolos uji tahap pertama. Selanjutnya, Peneliti akan melakukan tahap kedua yaitu Uji Model Struktural (*Inner Model*) yang dimana tahap kedua ini melakukan proses pengujian untuk melihat hubungan antar variabel laten, seperti yang ditunjukkan oleh gambar dibawah berikut ini :



Gambar 2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Sumber : Olah Data (2025)

1. Nilai Koefisien Beta

Koefisien Beta (β) Merupakan Parameter yang menunjukkan seberapa besar pengaruh Variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (dependent), Nilai ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua (2) variabel. Nilai Koefisien Beta bisa kita lihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Nilai Koefisien Beta (β)

	Original sample (O)	Hubungan
Pelatihan (X1) -> Kinerja Organisasi (Y2)	0.603	Positif
Pelatihan (X1) -> Kompetensi (Y1)	0.222	Positif
Pengembangan (X2) -> Kinerja Organisasi (Y2)	0.180	Positif
Pengembangan (X2) -> Kompetensi (Y1)	0.611	Positif

Sumber : Olah Data (2025)

Dari data yang sudah didapatkan terdapat dua indikasi dalam penelitian kali ini, semua nilai menunjukkan Nilai Positif yang memperlihatkan Hubungan Positif yang jika variabel bebas meningkat maka variabel terikat juga meningkat.

2. Uji T

Uji T merupakan proses pengujian data untuk mengetahui atau menguji signifikansi Koefisien Beta secara statistik. Nilai T-statistik merupakan rasio antara Koefisien Beta dan Standar Error-nya, Nilai Kritis dari T-Statistik ini adalah 1,974 dengan p-values ($<0,05$) setelah nilai tersebut terpenuhi maka koefisien beta menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil Uji T bisa kita lihat dari Tabel dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji-T

T statistics (O/STDEV)	P values
--------------------------	----------

		Signifikan (Sig)
Pelatihan (X1) -> Kinerja Organisasi (Y2)	7.667	0.000
		Signifikan
Pelatihan (X1) -> Kompetensi (Y1)	2.183	0.015
		Signifikan
Pengembangan (X2) -> Kinerja Organisasi (Y2)	2.141	0.016
		Signifikan
Pengembangan (X2) -> Kompetensi (Y1)	7.463	0.000
		Signifikan

Sumber : Olah Data (2025)

Masing – masing Hubungan Variabel menunjukkan nilai T-statistik yang lebih tinggi dari nilai krusial yaitu 1,974 serta diikuti dengan nilai p-values yang menunjukkan $<0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien Beta dari hasil Uji T Signifikan (Sig).

3. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur proporsi total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,75 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,50 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,25 maka termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 10
Hasil Uji R-square (R^2)

	R-square
Kinerja Organisasi (Y2)	0.518
Kompetensi (Y1)	0.575

Sumber : Olah Data (2025)

Berdasarkan Hasil uji R-square (R^2) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan menunjukkan nilai $R^2 > 0$, maka dari sini dapat kita simpulkan bahwa variabel dependen dapat di jelaskan oleh variabel independent. Nilai R^2 pada Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,518 atau dapat dikatakan sebesar 51,8%, yang dapat diartikan pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan, dan Pengembangan dalam menjelaskan variabel Kinerja Organisasi sebesar 51,8% termasuk dalam Kategori Sedang/Moderat, serta sisanya sebesar 48,2% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang sedang dibahas oleh penelitian ini. Sedangkan, . Nilai R^2 pada Kompetensi adalah sebesar 0,575 atau dapat dikatakan sebesar 57,5%, yang dapat diartikan pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan, dan Pengembangan dalam menjelaskan variabel Kompetensi sebesar 57,5% termasuk dalam Kategori Sedang/Moderat, serta sisanya sebesar 42,5% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang sedang dibahas oleh penelitian ini.

4. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan ukuran yang menggabungkan kualitas model struktural dan model pengukuran untuk menilai kesesuaian model keseluruhan dalam PLS-SEM dengan nilai dan kesesuaian model berkisar di 0 sampai dengan 1 menggunakan indikator perhitungan SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) yang menunjukkan seberapa baik model yang diuji sesuai dengan data empiris. Interpretasi Nilai SRMR:

- $SRMR \leq 0.08 \rightarrow$ Model memiliki fit yang baik (Hu & Bentler, 1999).
- $0.08 < SRMR \leq 0.10 \rightarrow$ Model masih bisa diterima.
- $SRMR > 0.10 \rightarrow$ Model tidak fit dan perlu diperbaiki.

Tabel 11
Goodness of Fit (SRMR)

	Saturated model
SRMR	0.081

Sumber : Olah Data (2025)

Dari hasil pengujian dan perhitungan Goodness of Fit pada Tabel 8 diatas didapatkan hasil perhitungan sebesar 0,081. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa Goodness of Fit pada model penelitian ini dengan kesesuaian model dianggap Bisa Diterima.

5. Q^2 (*Predictive Relevance*)

Q^2 atau Predict Relevance merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model dalam PLS-SEM. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dapat direkonstruksi oleh model dan parameter estimasinya. Variabel ataupun data dikatakan dapat mempresiksi model dengan baik apabila nilai $Q^2 > 0$, namun sebaliknya, jika Variabel ataupun data dikatakan belum dapat mempresiksi model dengan baik apabila nilai $Q^2 < 0$.

Tabel 12
Hasil Uji Q^2 (Predictive Relevance)

	Q^2 predict
Kinerja Organisasi (Y2)	0.499
Kompetensi (Y1)	0.547

Sumber : Olah Data (2025)

Melihat hasil uji Q^2 (Predictive Relevance) diatas meliputi, nilai Q^2 Kinerja Organisasi adalah 0,499 hal ini menandakan bahwa variabel Kinerja Organisasi yang dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, dan Pengembangan dapat memprediksi model dengan baik dan sesuai Gambaran model penelitian di lapangan karena mendapatkan nilai $Q^2 > 0$. Sedangkan, , nilai Q^2 Kompetensi adalah 0,547 hal ini menandakan bahwa variabel Kompetensi yang dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, dan Pengembangan dapat memprediksi model dengan baik dan sesuai Gambaran model penelitian di lapangan karena mendapatkan nilai $Q^2 > 0$

Uji Hipotesis

Sesuai dengan olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS v4, telah didapatkan hasil untuk menjawab hipotesis yang telah di deskripsikan pada penelitian ini. Uji Hipotesis yang akan dilakukan melihat hasil pada Koefisien Jalur, *T-statistics*, dan juga *P-values* yang didapatkan dari Calculate yang dilakukan oleh SmartPLS dengan teknik *Bootstrapping*. Hasil Hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila *P-values* < 0,05, Hasil Uji Hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H1	Pelatihan (X1) -> Kompetensi (Y1)	0.222	2.183	0.015	Diterima
H2	Pelatihan (X1) -> Kinerja Organisasi (Y2)	0.603	7.667	0.000	Diterima
H3	Pengembangan (X2) -> Kompetensi (Y1)	0.611	7.463	0.000	Diterima
H4	Pengembangan (X2) -> Kinerja Organisasi (Y2)	0.180	2.141	0.016	Diterima

Sumber : Olah Data (2025)

a. Pelatihan terhadap Kompetensi (H1)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 13 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Pelatihan terhadap Kompetensi sebesar 0,222 dimana T-values sebesar 2.183 > T-tabel (1,97) dengan perolehan P-values sebesar 0,015 < Tingkat Sig (< 0,05), dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan mempengaruhi Kompetensi, yang dinyatakan dengan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi.

b. Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi (H2)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 13 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,603 dimana T-values sebesar 7.667 > T-tabel (1,97) dengan perolehan P-values sebesar 0,000 < Tingkat Sig (< 0,05), dengan hasil tersebut menunjukkan

bahwa Pelatihan mempengaruhi Kinerja Organisasi, yang dinyatakan dengan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

c. Pengembangan terhadap Kompetensi (H3)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 13 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Pengembangan terhadap Kompetensi sebesar 0,611 dimana T-values sebesar 7.463 > T-tabel (1,97) dengan perolehan P-values sebesar 0,000 < Tingkat Sig (< 0,05), dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan mempengaruhi Kompetensi, yang dinyatakan dengan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi.

d. Pengembangan terhadap Kinerja Organisasi (H4)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 13 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Pengembangan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,180 dimana T-values sebesar 2.141 > T-tabel (1,97) dengan perolehan P-values sebesar 0,016 < Tingkat Sig (< 0,05), dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan mempengaruhi Kinerja Organisasi, yang dinyatakan dengan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan

Pelatihan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil uji statistik pada penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien pelatihan terhadap kompetensi sebesar 0,222 dengan T-values 2,183 yang lebih besar dari T-tabel 1,97 serta P-values sebesar 0,015 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menegaskan bahwa pelatihan secara nyata mempengaruhi peningkatan kompetensi karyawan. Salah satu faktor utama yang didapat dari hasil kuisioner dengan nilai tertinggi yang mendukung efektivitas pelatihan adalah metode yang digunakan, di mana teknik seperti ceramah, diskusi, dan simulasi terbukti menjadi indikator yang mendapatkan nilai tertinggi dalam penyebaran kuesioner. Metode pelatihan yang tepat memungkinkan karyawan untuk memperoleh keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka, sehingga meningkatkan kapasitas mereka dalam bekerja secara efisien dan efektif. Selain itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan juga berdampak pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus mengembangkan dan mengevaluasi program pelatihannya agar sesuai dengan kebutuhan karyawan serta perubahan dinamika industri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyruroh, Fauzi, Julia, Ricki & Romadhon (2023) yang memaparkan hasil penelitian yakni pelatihan karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan keterampilan. Ketika sebuah perusahaan menyelenggarakan pelatihan yang efektif dan sesuai bagi karyawannya, mereka dapat mengasah serta mengembangkan berbagai keterampilan yang diperlukan dalam lingkungan kerja. Pelatihan ini bermanfaat dalam berbagai aspek terkait kompetensi, di antaranya memperluas wawasan dan kemampuan. Melalui pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh pengetahuan baru serta meningkatkan keterampilan yang relevan dengan tugas pekerjaan mereka [43]. Sedangkan hasil penelitian oleh Hokgy Wicaksono S. (2019) yang memberikan hasil sebaliknya yakni hasil uji t (tabel 6) mengindikasikan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki dampak terhadap kompetensi karyawan, sebagaimana terlihat dari nilai signifikansi kompetensi yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kompetensi karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan belum menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan [44].

Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, sebagaimana dibuktikan melalui hasil uji statistik pada penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 13, nilai koefisien variabel pelatihan terhadap kinerja organisasi sebesar 0,603 dengan T-values sebesar 7.667, yang lebih besar dari T-tabel (1,97), serta P-values sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja. Salah satu indikator dengan nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah magang, yang memberikan pengalaman praktis bagi karyawan dalam lingkungan kerja nyata. Dengan

program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta meningkatkan kualitas layanan dan output yang dihasilkan oleh organisasi. Dengan demikian, organisasi yang menginvestasikan pelatihan bagi SDM-nya akan mengalami peningkatan dalam pencapaian tujuan strategis, efektivitas operasional, serta kepuasan pelanggan dan karyawan, yang semuanya berkontribusi terhadap kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Rustawan, Hidayat & Partimah (2024) yang memberikan pemaparan hasil penelitian yaitu pelatihan di Klinik Chio Medical Center dinilai baik dengan rata-rata total skor 42,65, yang berada dalam rentang interval kelas 35,8 – 46,0. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga mendapatkan penilaian positif dengan rata-rata skor 20,85, sesuai dengan interval kelas 17,3 – 21,4. Sementara itu, kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center juga dikategorikan baik dengan rata-rata skor 29,58, yang berada dalam interval kelas 26,0 – 30,6. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 2,174, yang lebih besar dari ttabel 1,994, serta nilai signifikansi 0,036 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, pengembangan SDM juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 3,237, yang melebihi ttabel 1,994, serta nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 [45]. Sebaliknya, penelitian oleh Nisa, Syihabuddin, Aprilia & Larassaty (2023) memaparkan hasil yakni peranan pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai thitung sebesar 0,572, yang lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,688, serta nilai signifikansi 0,568, yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama tidak dapat diterima, yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan di CV Gelprek Jon X Papa Risol. Selain itu, hasil penelitian ini belum pernah menunjukkan adanya bukti bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [46].

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji statistik dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 13, variabel pengembangan SDM terhadap kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,611, dengan T-values 7.463 yang lebih besar dari T-tabel (1,97) serta P-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Salah satu aspek utama dalam pengembangan SDM yang berkontribusi paling tinggi berdasarkan hasil kuisioner terhadap peningkatan kompetensi adalah keterampilan, yang mencerminkan kemampuan praktis seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik berdasarkan pengalaman dan latihan yang telah dilakukan. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, karyawan dapat memperoleh keterampilan teknis maupun non-teknis yang lebih baik, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, loyalitas karyawan, serta kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika industri. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada peningkatan daya saing dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dihasilkan oleh Ummah & Kuswinarno (2024) yang memberikan pemaparan hasil yakni upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja pegawai di kantor tersebut. Pengembangan SDM tidak hanya membantu pegawai dalam memperoleh keterampilan baru, tetapi juga memperkuat kemampuan yang sudah dimiliki agar lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya program pelatihan, bimbingan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, peningkatan kompetensi yang diperoleh melalui pengembangan SDM juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, karena pegawai yang lebih kompeten cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal [47]. Sedangkan penelitian oleh Pramesrianto, Edward & Amin (2020) yang memberikan hasil penelitian yang berbanding terbalik yaitu variabel pengembangan sumber daya manusia terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kompetensi karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan memiliki arah positif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kompetensi karyawan di PT. Jambi Media Grafika "Tribun Jambi" [48].

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, seperti yang ditunjukkan dalam hasil uji statistik pada Tabel 13 dalam penelitian ini. Dengan nilai koefisien sebesar 0,180 dan T-values sebesar 2.141 yang lebih besar dari T-tabel (1,97), serta P-values sebesar 0,016 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan, semakin meningkat pula kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, indikator dengan nilai tertinggi dari hasil penyebaran kuesioner adalah produktivitas, yang menunjukkan bahwa organisasi dapat menghasilkan output yang optimal dengan efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia. Pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, organisasi yang memiliki program pengembangan SDM yang berkelanjutan akan lebih mampu menghadapi tantangan industri yang terus berubah serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan inovatif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga berkontribusi secara langsung pada pencapaian tujuan strategis organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Taufik & Badar (2023) yang memberikan hasil penelitian yaitu hasil uji statistik t untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,614, sementara nilai ttabel sebesar 1,701 ($3,614 > 1,701$), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, semakin intensif pengembangan yang dilakukan, maka semakin baik pula kinerja pegawai [49]. Sedangkan penelitian oleh Dunir, Fatkhurrahman & Supeno (2023) memberikan hasil yang sebaliknya yakni strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -0,282 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,01954, serta nilai P sebesar 0,091 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, meskipun strategi pengembangan SDM dalam penelitian ini cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau signifikan secara statistik. Artinya, perubahan dalam strategi pengembangan SDM tidak secara langsung atau berarti mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dalam konteks yang diteliti [50].

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Berdasarkan analisis deskriptif, rata-rata nilai variabel pelatihan adalah 4,10, pengembangan 4,04, kompetensi 4,02, dan kinerja organisasi 4,12, yang menunjukkan persepsi positif dari responden terhadap program yang diterapkan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi dengan nilai koefisien 0,222, T-values 2,183, dan P-values 0,015, serta terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien 0,603, T-values 7,667, dan P-values 0,000. Sementara itu, pengembangan SDM memiliki pengaruh terhadap kompetensi dengan nilai koefisien 0,611, T-values 7,463, dan P-values 0,000, serta terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien 0,180, T-values 2,141, dan P-values 0,016. Nilai R-square menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan menjelaskan 57,5% variasi dalam kompetensi karyawan dan 51,8% variasi dalam kinerja organisasi, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji Goodness of Fit (GoF) menghasilkan SRMR sebesar 0,081, yang menunjukkan bahwa model dapat diterima, sementara hasil uji Q^2 Predictive Relevance menunjukkan nilai 0,499 untuk kinerja organisasi dan 0,547 untuk kompetensi, yang berarti model memiliki daya prediksi yang baik. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM yang diterapkan di PT PLN Indonesia Power telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga penting bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap program ini agar tetap sesuai dengan kebutuhan industri yang terus berkembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing

yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta masukan berharga dalam setiap tahapan penelitian ini. Penghargaan yang tinggi juga disampaikan kepada PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin yang telah memberikan izin serta menyediakan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada seluruh responden yang dengan penuh kesabaran meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, sehingga data yang dikumpulkan dapat menjadi dasar analisis yang valid. Selain itu, penulis tidak lupa berterima kasih kepada keluarga, teman, serta rekan-rekan yang telah memberikan semangat, motivasi, serta doa yang menjadi sumber kekuatan dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga segala bantuan, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlimpah, dan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan sumber daya manusia serta peningkatan kinerja organisasi di masa mendatang.

REFERENSI

- [1] Ruddiana Lukvinda and Agatha Debby Reiza Macella, "Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada Bagian Keuangan dan Umum PT. PLN (Persero) Upk Nagan Raya," *Sawala J. Adm. Negara*, vol. 10, no. 2, pp. 208–223, Dec. 2022, doi: 10.30656/sawala.v10i2.5254.
- [2] M. Lestari, M. Daeli, and A. S. Damanik, "Peran Strategis Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Di Sektor Toko Dan UMKM," *J. Intelek Insa. Cendikia*, vol. 1, no. 9, 2024.
- [3] Y. A. Labola, "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi," *J. Manaj. DAN KEWIRAUSAHAAN*, vol. 7, no. 1, Jun. 2019, doi: 10.26905/jmdk.v7i1.2760.
- [4] L. Rohida, "Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia," *J. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 6, no. 1, pp. 114–136, Oct. 2018, doi: 10.31843/jmbi.v6i1.187.
- [5] Ahmad Salim and Lisnawati Lisnawati, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Peningkatan Daya Saing Perusahaan," *J. Ris. dan Inov. Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 78–91, Nov. 2024, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v2i4.4221.
- [6] A. HutomoPangestu, A. Ukhra, C. I. Kurniawan, M. G. Y. Herman, R. Kristianto, and Saridawati, "Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi TantanganGlobal," *Socius J. Penelit. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 11, 2024, doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11608173>.
- [7] Ifadhila *et al.*, *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [8] Violita Grace M, Anna Charlita Lay, Anas Tasya Hastin Hardini, and Bunga Astha Rizky, "Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi," *J. Bintang Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 144–155, Jun. 2024, doi: 10.55606/jubima.v2i2.3135.
- [9] T. . Suwarno, B. Basuki, M. Harlie, and E. Mahfudz, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin," *AL-ULUM J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 10, no. 1, May 2024, doi: 10.31602/alsh.v10i1.13732.
- [10] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- [11] N. N. Ramadhani, Nasrul, D. T. Syaifuddin, S. W. Maharani, and A. Putera, "Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Homanis Halu Oleo Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2024.
- [12] Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, and Muhammad Isa Ansori, "Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital," *J. Ris. dan Inov. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 95–110, May 2024, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288.
- [13] D. R. Rahadi, S. Saputra, P. C. Hati, and M. M. Farid, *Pelatihan & Pengembangan Karyawan*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani, 2023.
- [14] H. M. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [15] Z. Muhtadin and A. Frianto, "Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 1, 2020.
- [16] I. Ruhayat, L. Meria, and D. Julianingsih, "Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi," *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 90–110, Mar. 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1855.
- [17] R. H. P. Harefa, P. Harefa, E. Waruwu, and A. B. Ndraha, "Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli," *JMPIS J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 4, 2024, doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>.
- [18] N. H. Selviyanti, N. Fadila, Y. D. Sulis, I. Anshori, and H. B. A. Safrizal, "Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. Masharif al-Syariah J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 8, no. 4, 2023, doi: <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>.
- [19] S. Rosmayati, E. Kuswarno, A. Mudrikah, and Y. Iriantara, "Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi," *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 12, no. 3, pp. 331–338, Nov. 2021, doi: 10.32670/coopetition.v12i3.610.
- [20] I. H. Rintjap, W. A. Areros, and S. A. Sambul, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon," *Productivity*, vol. 2, no. 7, 2021.
- [21] N. Indriasari, "Hubungan Pengembangan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Bengkulu," *Ekombis Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, Nov. 2015, doi: 10.37676/ekombis.v3i2.143.
- [22] M. Syukron, S. Hendriani, and Y. Maulida, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata

- Provinsi Riau,” *J. Daya Saing*, vol. 8, no. 2, pp. 168–176, Jun. 2022, doi: 10.35446/dayasaing.v8i2.869.
- [23] Siti Khotijah, Badrussholeh, and Moch. Isa Anshori, “Kompetensi Organisasi : Studi Literature,” *J. Manag. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 194–207, Jun. 2023, doi: 10.59031/jmsc.v1i3.175.
- [24] Nyoto, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- [25] F. D. Fadude, H. N. Tawas, and J. G. Poluan, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [26] Salsabila and H. C. Hermana, “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta,” *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 26, no. 1, pp. 41–53, Apr. 2021, doi: 10.35760/eb.2021.v26i1.2892.
- [27] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- [28] Y. R. Edward, H. Tannady, Y. Budiasih, M. Ridhwan, and H. Nainggolan, “Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Distributor Kaca Nasional,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 5, 2022, doi: <https://doi.org/10.37385/msej.v3i5.1167>.
- [29] W. Wartono and D. H. Harahap, “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta,” *J. Psikol.*, vol. 19, no. 2, 2023.
- [30] A. Wardhana, *Teori Organisasi di Era Digital*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024.
- [31] P. L. T. Sihombing and M. U. Batoebara, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi CV Multi Baja Medan,” *Publik Reform J. Adm. Publik*, vol. 6, 2019.
- [32] Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2008. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [33] Anita Sukmawati, Sri Sundari, and Marisi Pakpahan, “Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan,” *Maeswara J. Ris. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 239–248, Dec. 2023, doi: 10.61132/maeswara.v2i1.622.
- [34] A. Budiman, “Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital, Dan Keragaman Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi,” *JMPIS J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 2, 2021, doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>.
- [35] Oktavia, N. A. Dzakhirah, M. A. B. Defana, and I. Noviyanti, “Beradaptasi Dengan Perubahan Pasar Dalam Strategi Bersaing Yang Fleksibel Dan Dinamis,” *Din. J. Manaj. Sos. Ekon.*, vol. 4, no. 2, 2024, doi: <https://doi.org/10.51903/dinamika.v4i2.503>.
- [36] D. D. M. Wandara and I. M. A. Wibawa, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 5, p. 1798, May 2020, doi: 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p08.
- [37] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,” *Bandung CV. Alif.*, 2019.
- [38] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [39] E. Nurhaidah and W. I. Permata, “Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 5, no. 6, 2023, doi: 10.47467/reslaj.v5i6.3758.
- [40] F. N. P. Prames Berliana Danianta, Alfiana Nur Aisyah, “Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja,” *Res. J. Account. Bus. Manag.*, vol. 5, no. 2, p. 86, Jan. 2022, doi: 10.31293/rjabm.v5i2.5642.
- [41] K. Novriyanti, M. I. Mufti, and S. Shadiq, “Organizational Performance Of The Regional Disaster Management Agency Office In The City Of Palu,” *Cenderawasih J. Adm. Manag. Public Lit.*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [42] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [43] A. J. Masyrurroh, A. Fauzi, M. Julia, T. S. Ricki, and A. Romadhon, “Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan,” *J. Hum. Ekon. Syariah dan Muamalah*, vol. 1, no. 4, 2023, doi: <http://dx.doi.org/10.38035/jhesm.v1i4>.
- [44] I. D. Herani and L. Agusria, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir),” *Motivasi*, vol. 6, no. 2, p. 100, Oct. 2021, doi: 10.32502/mti.v6i2.3772.
- [45] N. D. R. Rustawan, A. Hidayat, and PArtimah, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang,” *YUME J. Manag.*, vol. 7, no. 3, 2024.
- [46] Khoirun Nisa, Ahmad Syihabuddin A.F, Frida Aprilia, and Ayu Lucy Larassaty, “Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Geprek Jon X Papa Risol,” *Din. Publik J. Manaj. dan Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 99–111, Jul. 2023, doi: 10.59061/dinamikapublik.v1i2.249.
- [47] Fadilatul Ummah and Mudji Kuswinarno, “Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kompetensi Dikantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan,” *J. Rimba*

- Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 4, pp. 231–238, Nov. 2024, doi: 10.61132/rimba.v2i4.1379.
- [48] A. Pramesrianto, S. Amin, and R. Ratnawati, “Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika ‘Tribun Jambi,’” *J. Din. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 27–36, Mar. 2019, doi: 10.22437/jdm.v7i1.16661.
- [49] Taufik and Muhamad Badar, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima,” *J. Publ. Ekon. dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 410–422, Jul. 2023, doi: 10.51903/jupea.v3i3.1873.
- [50] M. Dunir, Fatkhurahman, and Bambang Supeno, “Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Manajemen SDM dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Global Sarana Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” *J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, vol. 5, no. 1, pp. 41–49, Jun. 2023, doi: 10.31849/jmbt.v5i1.14518.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.