

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM
INDONESIA CABANG KOTA MEULABOH**

SKRIPSI

Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi

Syarat-Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

ADE RAHMA YULISA

NIM : 1805906010022



PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TEUKU UMAR

MEULABOH, ACEH BARAT

2023

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM
INDONESIA CABANG KOTA MEULABOH**

SKRIPSI

Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi

Syarat-Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

ADE RAHMA YULISA

NIM : 1805906010022



PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TEUKU UMAR

MEULABOH, ACEH BARAT

2023



Meulaboh, 04 Juli 2023

Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Jenjang : S1 (Strata 1)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : **ADE RAHMA YULISA**
NIM : 1805906010022

Dengan judul : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Teuku Umar.

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,

Mahrizal, S.E., M.Si
NIP. 197111182021211002

Mengetahui,

Dekan Fakultas
Ekonomi



Dr. Hamdi Harmen, S.E., M.M
NIP. 196911082002121001

Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan

Dr. Helmi Noviar, S.E., M.Si
NI PPPK. 19741105 2021211002



Meulaboh, 04 Juli 2023

Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Jenjang : S1 (Strata 1)

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : ADE RAHMA YULISA
NIM : 1805906010022

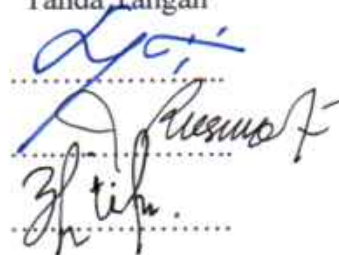
Dengan judul : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian pada tanggal 14 Juni 2023

Menyetujui
Komisi Ujian

Tanda Tangan

1. Ketua : Mahrizal, S.E., M.Si
2. Sekretaris : Dr. Sri Rosmiati Suni, S.E., M.Si
3. Anggota : Yenny Ertika, S.E., M.Si



Mengetahui:
Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan



Dr. Helmi Noviar, S.E., M.Si
NI PPPK. 19741105 2021211002

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **Ade Rahma Yulisa**

Nim : 1805906010022

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa di dalam skripsi adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Meulaboh, Juli 2023

Saya yang membuat pernyataan



Ade Rahma Yulisa

NIM. 1805906010022



LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan Maka apabila kamu telah selesai dari (dari satu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepadamu tuhan mullah kamu berharap (Q.S. AL-Insyirah ayat 6-8).

Alhamdulillah ... Dengan Ridhamu ya Allah, Amanah ini telah selesai, sebuah langkah usai sudah, cinta telah ku gapai, namun itu bukan akhir dari perjalananku, melainkan awal dari sebuah langkah perjalanan.

Ayanda "Yusdar" ... Ibunda "Lilis Sudarni"...

Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang Ayanda dan Ibundaku..setulus hatimu bunda , searif arahan mu ayah ... doa mu hadirkan keridhaan untuk ku, petuahmu tuntunkan jalan ku. Pelukmu berkahi hidup ku. Diantara perjuangan dan tetesan doa malam mu untuk ku .

Dan seabait doa telah merangkul diriku, menuju hari depan yang cerah, kini diriku telah selesai dalam studiku. Dengan kerendahan hati yang tulus, bersama kehendak Mu ya Allah aku sudah menyelesaikan kan pendidikan ku. Terimakasih atas cintanya ,semoga karya ini dapat mengobati.

Teruntuk Keluarga Besar ku tercinta, yang telah memberi semangat dan do'a yang begitu tulus dan yang telah memberi warna dalam kehidupan ini, sehingga Aku dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Dosen pembimbing

*Terimakasih yang tak terhingga, kepada dosen pembimbing Bapak **Mahrisal, S.E., M.Si.**, yang selama ini telah memberikan pengarahannya, saran dan masukan untukku dalam pembuatan karya skripsi ini. Serta dosen penguji Ibu **Dr. Sri Rosmiati Sani, S.E., M.Si** dan Ibu **Yenny Ertika, S.E., M.Si** yang telah meluangkan waktu untuk menguji karya skripsi ini. Semoga ilmu yang telah diajarkan menuntunku menjadi manusia yang berharga didunia dan di akhirat.*

Terimakasih juga untuk seluruh Teman-teman Jurusan Ekonomi Pembangunan Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi - UTU Meulaboh dan sahabat-sahabat semua, yang sudah sama-sama dari awal kuliah sampai akhir, gak ada kata maju sendiri, tapi tetap sama-sama walau apapun dan bagaimanapun kita perjuangkan sama-sama, serta semua pihak yang tak bisa ku sebut satu per satu, Terimakasih buat masukkan dan dukungannya selama ini.

Semoga kita adalah orang yang sukses nantinya

Wassalam
Ade Rahma Yulisa, SE

BIODATA

Data pribadi

Nama : **ADE RAHMA YULISA**
Tempat/ Tgl Lahir : Gampa, 23 april 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Mahasiswa
Email : rahmayulisa04@Gmail.Com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Yusdar
Pekerjaan : Buruh Harian Lepas
Nama Ibu : Lilis Sudarni
Pekerjaan : IRT

Riwayat Pendidikan

SD : SD Negeri 23 Meulaboh (Tahun 2005 – 2012)
SMP : SMP Negeri 3 Meulaboh (Tahun 2012 – 2015)
SMA : MAN 1 Aceh Barat (Tahun 2015 – 2018)
Perguruan Tinggi : Universitas Teuku Umar (Tahun 2018 – 2023)

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman dan nikmat islam serta nikmat-nikmat lain yang tidak terhitung banyaknya nikmat serta kasih sayang yang Allah berikan kepada penulis, dan dengan rahmat-Nya lah sehingga skripsi ini dapat selesai. Shalawat serta salam senantiasa penulis panjatkan kepada junjungan semesta alam Baginda Nabi Muhammad SAW yang karena pengorbanan beliau, keluarga dan para sahabatnya mensyiarkan agama kesegala penjuru negeri sehingga penulis dapat merasakan agama secara sempurna.

Dalam penulisan skripsi ini diberi judul dengan ***“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh*”**. Dengan tujuan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Program Studi Ekonomi Pembangunan. Semoga hasil dari penelitian ini dapat berguna untuk berbagai pihak dan mendapat Ridha-Nya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan serta kelemahan, sehingga semua bentuk kritik dan saran yang tentunya membangun sangat diharapkan penulis untuk kesempurnaan skripsi ini. Pengerjaan skripsi ini pun banyak menempu kendala halangan dan rintangan sehingga tanpa adanya dukungan dan bantuan dari banyak pihak maka tidak mungkin skripsi ini akan terselesaikan, oleh karena itu penulis ingin berterimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada Ayah tercinta Yusdar dan Ibu Lilis Sudarni yang telah banyak mengorbankan banyak hal demi kebahagiaan saya dan banyak doa yang mengiringi langkah peneliti, serta menjadi alasan mengapa saya masih harus terus berjuang dan meraih cita-cita agar kelak dapat menjadi kebanggaan mereka berdua. Terimakasih juga kepada Kakak saya Rahmi Riski Amelia dan Adik saya Wahyu Rahmadana dan

Nailul Makhfirah yang menjadi obat dikala saya lelah, serta kepada seluruh keluarga besar sanak famili yang tak pernah lelah memberikan motivasi dan semangat agar dapat meraih gelar sarjana.

2. Bapak Mahrizal, SE,M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah menyediakan tenaga dan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Semoga kebaikan dan kemuliaan beliau mendapat balasan dari Allah SWT.
3. Bapak Dr. Helmi Noviar SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Bapak Dr. Saiful Badli SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
4. Bapak Dr. Hamdi harmen, SE. M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat.
5. Bapak Dr. Ishak Hasan, M.Si, selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat.
6. Seluruh dosen program studi Ekonomi Pembangunan dan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
8. Bapak Armika Syahputra selaku pimpinan kantor daerah PT.Telkom Indonesia cabang kota Meulaboh, bapak Adhiastomo Rahmanto yang telah membantu penulis dari awal penelitian sampai akhir penelitian beserta Karyawan/karyawati PT.Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.
9. Kepada sahabat-sahabat saya Dewi Ratna Juwita, Nadia Rahmi, M.Afit, Ryan alfendi, M.Amsal Rustami, Mulia Ramanda, Denanda Pangestu, Eshi Febbi Arliani, Linda, serta teman seperjuangan Jurusan Ekonomi

Pembangunan angkatan 2018 yang telah sama-sama berjibaku berjuang dan membantu saya dalam banyak hal semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

10. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bentuk dari terimakasih, penulis hanya mampu berdoa semoga semua bantuan yang diberikan kepada penulis, menjadi amal ibadah diterima disisinya serta mendapat imbalan yang setimpal, penulis juga menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena terbatasnya ilmu dan sedikitnya pengalaman. Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan karya ini agar dapat berguna bagi pembaca dan peneliti.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

Meulaboh, Maret 2022

Ade Rahma Yulisa

1805906010022

ABSTRAK

Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan dan juga program pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh yang berjumlah 175 karyawan dan sampel sebanyak 64 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial uji t dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh dan variabel pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh . Hasil uji simultan yaitu uji f dapat diambil kesimpulan bahwa uji f berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh data tersebut diolah dengan bantuan program SPSS 24.

Kata kunci : *Pelatihan, Pengembangan SDM, Dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Employee performance will increase if employees are given training to improve and also human resource development programs on employee performance. The unit of analysis in this study were individual employees of PT. Telkom Indonesia, the Meulaboh city branch. The population in this study were employees of PT Telkom Indonesia, Meulaboh City Branch, totaling 175 employees and a sample of 64 employees. This study aims to analyze the effect of training and human resource development on employee performance at PT Telkom Indonesia Meulaboh city branch. The method used in this research is qualitative by using questionnaires, interviews, observation, and documentation. The analysis used in this study is multiple linear regression. The results of this study show that partially the t test can be concluded that the training variable has a negative and not significant effect on employee performance at PT.Telkom Indonesia Meulaboh city branch and the HR development variable has a positive and significant effect on performance employees of PT. Telkom Indonesia branch of Meulaboh city. the results of the simultaneous test, namely the f test, can be concluded that the f test has a positive effect on employee performance at PT Telkom Indonesia, the Meulaboh branch, the data is processed with the help of the SPSS 24 program.

Keywords: Training, HR Development, and Employee Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	vii
ABSTRACK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.5 Sistematis Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kinerja.....	9
2.2 Pelatihan.....	10
2.2.1 Prinsip-Prinsip Dan Indikator Pelatihan.	12
2.2.2 Tujuan Pelatihan	14
2.2.3 Manfaat Pelatihan	16
2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	16
2.3.1 Manfaat pengembangan SDM	19
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	26
2.6 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	28
3.2 Data Penelitian	28
3.2.1 Jenis Dan Sumber Data.....	28

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3 Populasi Dan Sampel	30
3.4 Model Analisis Data.....	31
3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.4.2 Analisis Korelasi.....	32
3.4.3 Uji R² (Koefisien Determinasi)	32
3.4.4 Uji t (Uji Parsial).....	32
3.5 Uji F (Uji Simultan)	33
3.6 Uji Asumsi Klasik	33
3.6.1 Uji Normalitas.....	33
3.6.2 Uji Heteroskedastisitas	34
3.6.3 Uji Multikolinearitas.....	34
3.6.4 Uji Autokorelasi.....	35
3.8 Pengujian Hipotesis.....	35
3.9 Defenisi Operasional Variabel	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1 Kondisi Geografis dan Demografis	38
4.2 Deskripsi Responden.....	40
4.3 Teknik Analisis Data Dan Pembahasan	44
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	44
4.3.2 Uji T (Uji Parsial/Individual).....	45
4.3.3 Uji F (Uji Simultan).....	47
4.3. Koefesien Determinasi R ²	47
4.4 Uji Asumsi Klasik	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian.....	36
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.3 Usia Responden.....	37
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden.....	38
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Posisi Dalam Organisasi.....	39
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji T.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	48
Tabel 4.10 Koefisien Regresi Dengan Uji VIF.....	50
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi ataupun perusahaan, perubahan sering terjadi pada setiap organisasi selalu memantau perubahan yang terjadi dilingkungan, serta mengadaptasikan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Adaptasi terhadap perubahan tersebut menyebabkan organisasi dapat terus mengembangkan dirinya. Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama, artinya disini setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalam organisasi tersebut. (Rina Daniati 2019) .

Dalam menghadapi zaman globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan, perusahaan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu

perusahaan perlu mengerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. (Selfira & Romat 2019)

Setiap perusahaan dituntut terus meingkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan memiliki salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa mendatang dan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Wungow Raymond Octavianus & Adolfinia 2018). Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan professional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Evaluasi keberhasilan program pelatihan dan pengembangan SDM dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya evaluasi peningkatan pengetahuan, evaluasi penyelenggaraan, evaluasi dampak perubahan perilaku serta evaluasi return on investment (ROI) . Evaluasi peningkatan pengetahuan maupun kemampuan dapat dilakukan dengan membandingkan hasil pre test dan pro test. Selain itu, evaluasi peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan cara presentasi dari peserta pelatihan sehingga tingkat pengetahuan peserta dapat langsung diuji. Evaluasi penyelenggaraan atau evaluasi respons dapat dilakukan melalui kuisisioner umpan balik dari peserta, baik terkait dengan tingkat kepuasan peserta atas materi yang diberikan, kemampuan instruktur, maupun dukungan fasilitas pelatihan (genot agung busono 2016) menjelaskan bahwa diperlukan

adanya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan apa yang ada dalam diri individu. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan sebagai wujud pemberian bantuan (bimbingan karir) kepada karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan.

PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52,09%, sedangkan 47,91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan *New York Stock Exchange (NYSE)* dengan kode "TLK". (Artika Priananda, et al. 2021)

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkom Group mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi Telkom Group menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas. (Artika Priananda, et al. 2021).

Dalam perjalanan sejarahnya Telkom telah melalui berbagai dinamika bisnis dan melewati beberapa fase perubahan yakni kemunculan telepon, perubahan organisasi jawatan yang merupakan kelahiran Telkom, tumbuhnya teknologi seluler, berkembangnya era digital, ekspansi bisnis internasional, serta

transformasi menjadi perusahaan telekomunikasi berbasis digital. (PT.Telkom Indonesia 2022)

PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh juga telah menerapkan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan, pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan agar kinerja perusahaan lebih baik. Pelatihan tersebut dilakukan karena karyawan belum sempurna melakukan tugas-tugas perusahaan, seperti pemberian pelatihan cara cara mengoneksi aliran telekomunikasi yang terputus ini dilakukan agar karyawan mampu memperbaiki dengan baik jika terjadi kesalahan pada koneksi internet atau telekomunikasi yang terputus di setiap daerah atau desa yang menggunakan jasa telekomunikasi internet sehari-hari. Oleh karena itu di perlukan nya kejelasan sasaran atau perencanaan dan ketepatan sistem untuk diberikan pelatihan terhadap karyawan tersebut, sehingga materi pelatihan yang diberikan mampu dikuasai oleh karyawan. Dengan demikian pelatihan dan pengembangan tersebut bertujuan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Dari bentuk program pelatihan dan pengembangan sdm yang diselenggarakan PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Kota Meulaboh, diharapkan dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan terhadap kemampuan dan perkembangan karyawan di perusahaan. Hal ini demi menghadapi digitalisasi di era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan pelatihan dan pengembangan pada karyawan atau calon karyawan.

Pelatihan kerja merupakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimasukan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimasukan

agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan pelatihan dapat di artikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. (very mahmudhitya rudhaliawan et al. 2013)

Program pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan merupakan usaha perusahaan yang sengaja dilakukan untuk karyawan atau calon karyawan guna meningkatkan prestasi dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang. Dengan adanya upaya pelatihan dapat menyebabkan karyawan mampu mengembangkan tugas atau kewajiban dan tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menyusun Laporan Akhir dengan judul ***“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh”***

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah faktor pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.
2. Apakah faktor pengembangan sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana faktor pengaruh pada pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.
2. Untuk mengetahui bagaimana faktor pengaruh pada pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi yang berguna bagi pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi baru sebagai sarana pembelajaran dan penerapan ilmu dan sebagai sarana melengkapi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi ekonomi pembangunan.

2. Bagi Lingkungan Akademik

Diharapkan penelitian dapat bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti yang berhubungan dengan permasalahan serupa sebagai acuan untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi kalangan praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan dan informasi tentang Pengaruh Pelatihan dan

Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia
Cabang Kota Meulaboh

- a. Alternatif bagi perusahaan untuk menambah skill dari karyawan dan peningkatan SDM perusahaan.
- b. Sebagai masukan untuk para karyawan untuk meningkatkan skill.
- c. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam perkembangan kinerja karyawan.

1.5 Sistematis Pembahasan

Sistematika pembahasan yang berisikan atas :

BAB I. Pendahuluan dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini merupakan bab yang berisi latar belakang mengenai permasalahan yang di hadapi berkaitan dengan judul yang dipilih, yaitu: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh

BAB II. Terdiri dari tinjauan pustaka yang berisikan atas : tersusun atas teori umum yang merupakan dasar-dasar pemikiran yang akan penulis gunakan dalam menjawab permasalahan pada penulisan ini hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III. Terdiri dari metode penelitian yang berisikan atas : yang membahas tentang rancangan penelitian yang digunakan dalam

penyusunan penelitian ini, termasuk ruang lingkup penelitian, data penelitian, model analisis data, defenisi operasional variabel, dan pengujian hipotesis.

BAB IV. Terdiri dari hasil dan pembahasan, gambaran umum lokasi, deskripsi responden, distribusi jawaban responden, dan struktur bagan organisasi.

BAB V. Terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penyusunan proyek yang telah disusun dan daftar pustaka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Melvin Grady et.al 2016)

Kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika secara umum dapat menyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan berapa jumlah absen, ketelambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menggambat usaha dari teman sekerjanya. (Wungow Raimon Monde Octavianus et.al,2018)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluwaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.(Pricilia K. et.al,2019)

2.2 Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin. (Malvin Grady et.al 2016)

Menurut (Selfira & Romat 2019) Pelatihan merupakan proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan. Pada awalnya, pelatihan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki

keterampilan secara teknis. Tetapi, kini karyawan administrasi maupun tenaga manajerial diberikan pelatihan oleh perusahaan.

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada akhirnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun kelompok. (Yudi Siswandi, 2016)

Bagi suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang terampil didalam suatu organisasi tersebut mempunyai arti sangat penting karena organisasi sangat berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan sumberdaya manusia yang terampil, pelatihan atau training sangat diperlukan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar sumber daya manusianya betul-betul ahli dibidangnya masing-masing. (Yudi Siswandi, 2016)

Pelatihan merupakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam dan berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan

dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi peputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Selain pelatihan kerja, faktor penunjang untuk mencapai produktivitas kerja yang baik bagi karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpentingnya karena semakin baik dan disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Yudi Siswadi, 2016)

2.2.1 Prinsip-Prinsip Dan Indikator Pelatihan.

Sebagai upaya yang akan dilakukan, maka pelatihan memiliki beberapa prinsip yang dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan pelatihan. Prinsip-prinsip dimaksud antara lain : Partisipasi, Pendalaman, Relevansi, Pengalihan, Umpan balik, Suasana nyaman dan Memiliki kriteria.

1. Sedangkan Indikator-indikator pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan antara lain sebagaimana berikut: Prestasi kerja karyawan, apabila prestasi kerja atau produktifitas kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pelatihan yang dilakukan cukup baik, tetapi jika prestasi kerjanya tetap, maka pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan

2. Kedisiplinan karyawan, jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan semakin baik, maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pelatihan yang dilakukan kurang baik
3. Absensi karyawan, kalau absensi karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya apabila pelatihan yang diterapkan kurang baik
4. Kalau tingkat kerusakan produksi, alat mesin, setelah karyawan mengikuti pelatihan berkurang maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika tetap maka pengembangan dan pelatihan kurang baik
5. Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pelatihan, jika tidak berkurang berarti pelatihan yang dilakukan perlu disempurnakan lagi
6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu, berkurang atau efisiensi semakin baik maka pelatihan yang dilakukan sudah baik, sebaliknya jika tetap berarti pelatihan yang dilakukan itu kurang baik
7. Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pelatihan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka pelatihan yang dilakukan itu kurang baik
8. Tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan maka pelatihan yang dilakukan itu baik, sebaliknya jika tetap maka pelatihan itu kurang baik
9. Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pelatihan, jika tidak meningkat atau tetap berarti pelatihan kurang baik. Dalam hal ini

karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreatifitasnya.

10. Kepemimpinan atau keputusan- keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pelatihan harus semakin baik, kerjasama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan- ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat, kalau hal di atas tercapai maka pelatihan yang dilakukan baik, sebaliknya jika hal diatas tidak tercapai berarti pelatihan yang dilakukan kurang baik (Elfrianto 2016)

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi, perusahaan, maupun lembaga. Kegiatan pelatihan sumber daya manusia memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terencana, terstruktur dan sistematis. Tujuan serta manfaat pelatihan ini berguna untuk meningkatkan keahlian/skill karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan atau institusi. Selain itu juga agar mereka memiliki kompetensi yang memadai dalam menghadapi situasi-situasi tertentu yang bisa terjadi dalam dunia kerja. Program pelatihan sumber daya manusia termasuk proses pendidikan karyawan dengan prosedur yang terstandarisasi dan sistematis Sehingga membawa manfaat dan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan.

Sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa implementasi program pelatihan berfungsi sebagai proses transformasi. Para tenaga kerja (karyawan) yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang berkemampuan dan

berkualitas dalam bekerja, sehingga dapat diberikan tanggungjawab lebih besar. Oleh karenanya tujuan pelatihan dimaksud dapat dikemukakan, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
6. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
7. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari “kaca mata” orang lain.
8. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar para karyawan.
9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan. (Elfrianto 2016).

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan adalah :

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik
5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
8. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
9. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan (Muhammad Irwansyah Hasibuan, 2018).

2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude

sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Selain pengembangan sumber daya manusia, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja. kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. (Weddy Nur Adam, et.al 2021)

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pengembangan diri secara maksimal. (Melvin Grady et.al 2016). Sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masing-masing tersimpan didalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

(Maludin Panjaitan, 2017), mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didaya gunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan

yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada didalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukam karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia sangat sentral adanya . Berbeda dengan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan hanya dapat dilihat dengan kasat mata yang menjadi patokan seberapa besar atau kecil sumber daya tersebut memiliki atau berdaya manfaat bagi perusahaan. Mengingat besarnya peran sumber daya manusia terhadap kemajuan perusahaan, tanggung jawab dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab individu karyawan, melainkan juga menjadi tanggung jawab pimpinan tertinggi sehingga organisasi atau perusahaan tersebut dapat bertahan bahkan semakin berkembang. (Muhammad Irwansyah Hasibuan, 2018)

Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki

pemahaman yang tinggi terhadap jabatannya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikannya.

2.3.1 Manfaat pengembangan SDM

Manfaat pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi: tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang , interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat : dimana dalam hal ini melibatkann pada karyawan yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan- kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

6. Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif : dimana dalam hal ini dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional : dalam hal ini memiliki dampak tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasinya. (Muhammad Irwansyah Hasibuan,2018)

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti/tahun	Judul	Tujuan	Metode	Hasil/kesimpulan
1.	Ayu Nur Aulia, et.al. 2022	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik	Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Ewu Hendrosari Gresik	Menggunakan Teknik Simple Random Sampling. Metode Analisis Data Yang Digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS Versi 25.0	Dari Hasil Tersebut Dapat Diketahui Bahwa Karyawan Masih Belum Bisa Untuk Focus Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan Terutama Bagi Karyawan Freelance Yang Membutuhkan Durasi Pelatihan Lebih Lama Dibandingkan Karyawan Tetap.
2.	Weddy Nur Adam, et.al. 2021	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Niagara Parapat	Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Niagara Parapat	Jenis Penelitian Yang Digunakan Adalah Penelitian Asosiatif. Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Seluruh Karyawan Hotel Niagara Yang Berjumlah 155 Orang Karyawan Tetap	Hasil Penelitian Secara Parsial Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Diperoleh Nilai Hitung 5.815 > Table 1.670 Dan Nilai P – Value Pada Kolom Sig 0.000 < 0.05 Artinya Signifikan
3.	Muhammad Dedi	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan	Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah Untuk	Penelitian Inimenggunakan	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara Parsial

	Syahoutri et.al 2020	Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Mengetahui Pengaruh Secra Parsial Dan Simultan Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Pendekatan Asosiatif, Yaitu Penelitian Yang Dilakukan Untuk Mengetahui Pengaruh Atau Hubungan Antara Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat.	Kompetensi Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawa. Secara Parsial Pelatihan Tidak Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial Pengembangan Karir Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
4.	M.W.D Purnama, et.al.2020.	Pengaruh System Pengembangan Sumber Daya Manuisa Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Senana Singaraja	Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahu System Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Arta Sadana Singaraja	Penelitian Ini Menggunakan Jenis Penelitian Kuantitatif Dengan Metode Analisis Regresi Linier Sederhana. Populasi Penelitian Ini Berjumlah 35 Orang. Pengumpulan Data Dilakukan Dengan Metode Kuesioner Dan Wawancara	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Terdapat Empat System Pengembangan Sumber Daya Manusia Yaitu Pelatihan Selling Skill Dan Training Supervisory Skill, Promosi Jabatan Untuk Sales Menjadi Super Visor Sales, Fasilitas Handphone Yang Memiliki System Sales Force Automation, Pemberian Isentif Terhadap Karyawan Yang Melampaui Target
5.	Rita Widjaja,et.al. 2019	Pengaruh Strategi Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Oorganisasi Terhadap	Metode Penelitian Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda Dan Pengelolaan Data Menggunakan	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Pelatihan, Komunikasi Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Namun Disiplin Kerja Secara

			Kinerja Karyawan.	Perangkat Lunak SPSS Versi 24	Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
6.	Selfira Rizqi Nursyahputri, et.al. 2019	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT. Telekomunikasi Indonesia (Tbk)	Tujuan Penelitian Ini Untuk Mengetahui Pengaruh Dan Menganalisis Bagaimana Pelatihan Yang Diberikan Oleh Perusahaan Dan Besarnya Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Metode Penelitian Menggunakan Adalah Metode Kuantitatif Dengan Jenis Penelitian Deskriptif Kausalitas	Kesimpulan Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kreja Karyawan
7.	Syifa Umra Syitah, et.al. 2019	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang	Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Kemampuan Yang Dimiliki Oleh Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Kejelasan Pengembangan Karir	Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Seluruh Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Kutapang Yang Berjumlah 63 Karyawan. Sampel Adalah Sebagian Atau Wakil Dari Populasi Yang Menjadi Sumber Data Yang Sebenarnya Dalam Suatu Penulisan	Pelatihan Dan Pengembangan Karir Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadain (Persero) Cabang Syariah Keutapang

				Dimana Sebagian Individu Yang Diteliti Tersebut	
8.	Rina Daniati 2019	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin	Peelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin	Penelitian Ini Dilakukan Dengan Metode Kuantitatif, Jenis Penelitian Metode Korelasi. Subjek Penelitian, Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin Dengan Jumlah Populasi 118 Orang Dari Semua Pegawai PNS, Sampel 91 Orang Responden	Hasil Penelitian Tersebut Disarankan Kepada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin Agar Tetap Mempertahankan Kuantitas, Kualitas, Komitmen, Dan Kemandirian Dari Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Tersebut Agar Mampu Memberikan Yang Terbaik Semaksimal Mungkin Pihak Istandi
9.	Muhammad Irwansyah Hasibuan 2018	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Persaingan Industry Melalui Program Pelatihan.	Penelitian Ini Bertujuan Untuk Memberikan Informasi Kepada Perusahaan Mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi	Metode Penetian Ini Menggunakan Metode Deskriptif Yaitu, Peneltian Yang Dilakukan Untuk Mengetahui Nilai Variabel Mandiri, Baik Satu Variabel Atau Lebih (Independen) Tanpa	Hasil Penelitian Yang Dilakukan Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Bergantung Pada Pelatihan Yang Diterapkan Perusahaan Atau Organisasi

			Persaingan Bisnis Perusahaan Yang Treus Mengalami Perubahan Sesuai Tuntutan Zaman	Membuat Perbandingan, Atau Menghubungkan Dengan Variabel Yang Lain	
10.	Maludin Panjaitan 2017	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agri Nusa	Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indojoya Agri Nusa	Metode Dalam Penelitian Ini Adalah Lebih Represetatif, Populasi Seluruh Pegawai Tetap Yang Bertugas Berjumlah 35 Orang	Hasil Dalam Penelitian Ini Pendidikan Dan Pelatihan, Kegiatan Non-Diklat, Promosi Dan Motivasi Secara Serentak Mempengaruhi Kinerja Karyawan

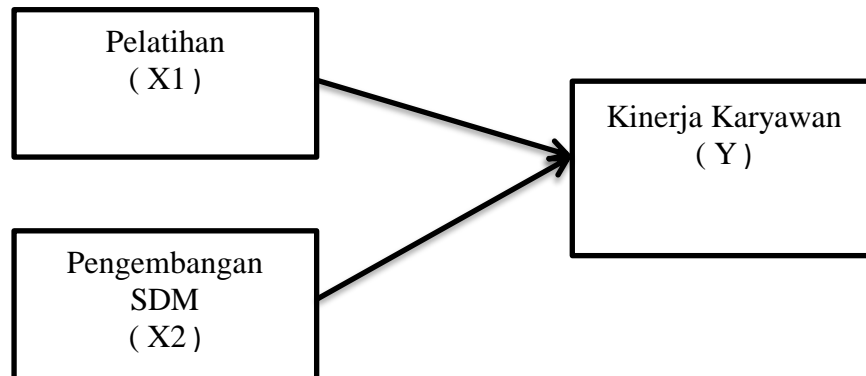
2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran perlu dijelaskan bahwa secara teoritis antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pada uraian sebelumnya maka kerangka pemikiran penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (variabel terikat) yang dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan sdm (variabel bebas).

Variable terikat (dependent variable) adalah kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Variable bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan SDM.

Faktor pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh perusahaan secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pelatihan masuk dalam penelitian ini karena pelatihan dapat membangun atau meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan skill karyawan. Faktor pengembangan masuk dalam penelitian ini karena secara teoritis pengembangan SDM dapat membekali seorang karyawan dengan pengetahuan serta keterampilan sehingga memiliki kemampuan dalam melaksanakan aktivitas organisasi tersebut dan dapat lebih percaya diri dalam menghadapi persoalan di sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan:

X1: Variabel Idependent (Variabel Bebas)

X2: Variabel Idependent (Variabel Bebas)

Y : Variabel Dependent (Variabel Terikat)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan perumusan masalah seta teori-teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Diduga faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.
- b. Diduga faktor pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.

3.2 Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu menggunakan teknik kualitatif. Sumber data yang diperoleh dari para karyawan atau staf yang ada di perusahaan atau di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.

3.2.1 Jenis Dan Sumber Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan metode yang bersifat kualitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer merupakan jenis data yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung pada karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh. Data ini berisikan identitas responden dan persepsi responden berdasarkan pelatihan, pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting yang mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini dikarenakan dengan pemilihan metode yang tepat, maka akan diperoleh data yang tepat, relevan, dan akurat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu dengan cara:

- a. Kuesioner yaitu memberikan beberapa kalimat pertanyaan dengan jawaban berupa pilihan pernyataan tentang variabel yang dijadikan indikator penelitian yang terdiri dari tanggapan mengenai pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan atau pegawai perusahaan yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.
- b. Wawancara bebas yaitu teknik untuk memperoleh informasi dan melengkapi data dengan mewawancarai pihak-pihak terkait, baik itu pemimpin perusahaan, direktur perusahaan, manajer, dan karyawan atau pegawai perusahaan.
- c. Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk melengkapi data dengan melihat dan mencermati secara langsung ke objek yang akan diteliti.
- d. Metode dokumentasi yaitu teknik dengan menelaah dokumen-dokumen dan laporan-laporan yaitu data primer yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan totalitas dari sekumpulan objek-objek yang ada didalam sebuah wilayah penelitian dengan memiliki karakteristik dan ciri-ciri yang sama (Yusuf, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berada di PT. Telkom Inodensia Cabang Kota Meulaboh.

Sampel merupakan sebagian yang diambil dari suatu populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara tertentu, jelas, dan lengkap sehingga dapat dianggap untuk bisa mewakili sebuah populasi (Yusuf, 2017). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan atau strata yang ada dalam populasi tersebut. Dimana setiap sampel memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai subjek. Salah satu cara untuk menentukan jumlah sampel dalam sebuah populasi adalah dengan menggunakan rumus Slovin (Muhidin, 2020).

Rumus slovin :

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

$$n = \frac{175}{1+ 175 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{175}{1+175 (0,01)}$$

$$n = \frac{175}{1+1,75}$$

$$n = \frac{175}{2,75}$$

$$n = 63,63$$

$$n = 64$$

keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase tingkat kesalahan penentuan sampel (10 %)

3.4 Model Analisis Data

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Jenie (2012 h.13) bahwa regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya

Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut yaitu :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 : Pelatihan

X_2 : Pengembangan SDM

e : Varians Pengganggu

3.4.2 Analisis Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga dapat menentukan arah dari kedua variabel (Siregar 2015,h.251)

3.4.3 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghozali (2018) analisis yang digunakan untuk menyatakan besar kecilnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat, koefisien determinan, merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Dirumuskan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

KP = Besarnya Koefisien Tertentu

r^2 = Koefisien Korelasi

3.4.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji T dimaksudkan untuk menguji apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikan yang dipilih. (Jati,2013). Langkah-langkah pengujian adalah:

1. Membuat hipotesis
2. Menentukan tingkat kepercayaan (taraf nyata) yang dipilih, dalam penelitian ini digunakan taraf nyata 5%

3. Menghitung nilai t
4. Menentukan t table (nilai kritis)

Dasar pengambilan keputusan ditentukan dengan cara sebagai berikut jika tingkat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{tabel} < t_{hitung}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%) dengan hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.5 Uji F (Uji Simultan)

Uji f dimaksudkan untuk menguji apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikan yang dipilih. (Jati,2013).

Langkah-langkah pengujian adalah:

1. Membuat hipotesis
2. Menentukan tingkat kepercayaan (taraf nyata) yang dipilih, dalam penelitian ini digunakan taraf nyata 5%
3. Menghitung nilai f

Kriteria pengambilan keputusan jika tingkat $f_{hitung} > f_{tabel}$ H_0 ditolak, jika tingkat $f_{hitung} < f_{tabel}$ H_0 diterima.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada

tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan dapat membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang 57 menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Namun uji normalitas dengan grafik dapat meyesatkan karena visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistic bisa sebaliknya. (Ghozali, 2018)

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.6.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi.

3.7 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. $H_0 : \beta = 0$, artinya pelatihan dan pengembangan SDM tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh
 - b. $H_0 : \beta \neq 0$, artinya pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh
2. Kriteria uji t , hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang nyata antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya terdapat pengaruh yang nyata antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.
3. Kriteria Uji F hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Jika $F_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara bersama terdapat pengaruh yang nyata antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara bersamaan tidak terdapat pengaruh yang nyata antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.

3.8 Defenisi Operasional Variabel

Masing- masing variabel tersebut di definisikan dan dioperasionalkan sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang dapat diukur melalui indikator kemampuan belajar, kemampuan berpartisipasi dan keterampilan.
2. Pengembangan SDM (X2) adalah merupakan hasil (output) yang diperoleh seimbang dengan masukan (input) yang diolah melalui perbaikan cara kerja. Yang dapat diukur melalui indikator: kedisiplinan, presentasi kerja, kemampuan menguasai teknik dalam pekerjaan.
3. Kinerja karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

diukur melalui indicator: tanggung jawab, profesionalisme bekerja, kualitas dan kuantitas, kehadiran.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Kondisi Geografis dan Demografis

Sebelum pemekaran Kabupaten Aceh Barat mempunyai luas wilayah 10.097.04 km² atau 1.010.466 hektare dan secara astronomi terletak pada 2°00'-5°16' Lintang Utara dan 95°10' Bujur Timur dan merupakan bagian wilayah pantai barat dan selatan kepulauan Sumatra yang membentang dari barat ke timur mulai dari kaki Gunung Geurutee (perbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar) sampai kesisi Krueng Seumayam (perbatasan Aceh Selatan) dengan panjang garis pantai sejauh 250 Km.

Batas Wilayah:

Setelah pemekaran letak geografis Kabupaten Aceh Barat secara astronomi terletak pada 04°61'-04°47' Lintang Utara dan 95°00'- 86°30' Bujur Timur dengan luas wilayah 2.927,95 km² dengan batas-batas sebagai berikut:

Utara : Kabupaten Aceh Jaya dan Kabupaten Pidie

Timur: Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Nagan Raya

Selatan: Samudra Indonesia dan Kabupaten Nagan Raya

Barat: Samudera Indonesia

Aceh Barat adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Aceh, Indonesia. Kabupaten Aceh Barat memiliki 12 kecamatan . salah satunya yaitu Kecamatan

Johan Pahlawan merupakan salah satu kecamatan inti yang ada di Kabupaten Aceh Barat Provinsi Aceh ,dengan Meulaboh sebagai ibukota pemerintahan kecamatan. Kecamatan Johan Pahlawan memiliki batas-batas administrasi wilayah yaitu,disebelah Utara berbatasan dengan kecamatan Kaway XV1, disebelah selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia, disebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Samatiga, dan disebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Meureubo.

Luas Kecamatan Johan Pahlawan yaitu 44,91 km dan persentase luas Kecamatan terhadap luas kabupaten yaitu 1,53%. Jumlah penduduk Kecamatan Johan Pahlawan pada tahun 2021 menurut Badan Pusat Statistik sebanyak 65.289 jiwa yang terdiri dari 32.367 penduduk perempuan (BPS,2021).

Perusahaan perseroan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk merupakan salah satu BUMN yang menyediakan layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar diindonesia. Sebagai BUMN, Pemerintah Republik Indonesia merupakan pemegang saham mayoritas yang menguasai sebagian besar saham biasa perusahaan sedangkan sisanya dimiliki oleh publik.

Telkom mencatat saham nya di bursa efek dalam dan luar negeri yaitu Bursa Efek Indonesia (BEI), *New York Stock Exchange* (NYSE), *London Stock Exchange* (LSE),dan *Tokyo Stock Exchange* (TSE). Telkom melaksanakan transformasi dalam rangka mendukung upaya diversifikasi bisnis Telkom dari ketergantungan pada portofolio bisnis *Legacy* yang terikat dengan telekomunikasi, yakni layanan telepon bergerak (*fixed*), layanan telepon seluler (*mobile*), dan multimedia (FMM),menjadi portofolio TIME . Konsistensi Telkom dalam

berinovasi telah berhasil memposisikan perusahaan sebagai salah satu perusahaan yang berdaya saing tinggi dan unggul dalam bisnis *New Wave*.

Telkom berkomitmen untuk mendukung mobilitas dan konektivitas tanpa batas diyakini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan ritel maupun korporasi terhadap kualitas,kecepatan,dan kehandalan layanan serta produk yang Telkom tawarkan. Hal ini terbukti dengan menghasilkan pelanggan 171 juta dengan 112 juta diantaranya merupakan pengguna layanan *mobile broadband*. (Yuliana, 2021)

4.2 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Telkom Indonesia cabang Kota Meulaboh maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Sebagai berikut ini adalah deskripsi mengenai jumlah dan responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin,usia,pendidikan akhir, dan masa kerja.

Tabel 4.1

Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	64	100 %

Sumber data diolah 2022

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	57	89 %
Perempuan	7	11 %
	64	100 %

Sumber data diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 57 (89%) dan wanita sebesar 7 orang atau (11%) dari hal tersebut dapat kita simpulkan bahwasanya sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Telkom Indonesia cabang Kota Meulaboh adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/SMA	37	58 %
D1/D2/D3		
S-1 (Sarjana)	25	39 %
S-2 (Magister)	2	3 %
S-3 (Doctor)		
Total	64	100 %

Sumber data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden pada penelitian ini adalah 37 orang (58%) dengan pendidikan SLTA/SMA, 25 orang (39%) dengan pendidikan S-1 , 2 orang (3%) dengan pendidikan S-2. Dari data diatas dkita simpulkan bahwasanya karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT Telkom Indonesia Cabang Indonesia pendidikan SMA dan S-1.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25	12	19 %
26-35	35	54 %
36-45	10	16 %
46-53	7	11 %
Total	64	100%

Sumber data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan usia responden pada penelitian ini adalah 12 orang (19%) dengan usia 20-25 tahun, 35 orang (54%) dengan usia 26-35 tahun, 10 orang (16%) dengan usia 36-45 tahun, dan 7 Orang (11%) dengan usia 46-53 tahun. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwasanya karakteristik responden berdasarkan usia di PT.Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh rata-rata karyawannya memiliki usia 26-35 tahun atau sama dengan (54%),

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 th	25	39 %
6-10 th	12	19 %
11-15 th	12	19 %
16-20 th	10	15 %
21-25 th	5	8 %
>25 th		
Total	64	100 %

Sumber data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebanyak 25 orang (39 %) 1-5 tahun masa kerja, 12 orang (19%) 6-10 tahun masa kerja, 12 orang (19%) 11-15 tahun masa kerja, 10 orang (15%) 16-20

tahun masa kerja dan 5 orang (8%) 21-25 tahun masa kerjanya. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwasanya karakteristik responden berdasarkan masa kerja di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh rata-rata karyawan nya memiliki masa 1-5 tahun kerja atau sama dengan (39%).

- e. Karakteristik responden berdasarkan posisi dalam organisasi

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Dalam Organisasi

Posisi Dalam Organisasi	Jumlah	Persentase (%)
Direktur		
Manajer		
Staf	20	31 %
Staf kontrak	44	69 %
Total	64	100%

Sumber data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan posisi dalam organisasi adalah sebanyak 20 orang (31%) berada diposisi sebagai Staf atau karyawan tetap di PT. Telkom Indonesia cabang kota meulaboh dan 44 orang (69%) berada diposisi sebagai karyawan tidak tetap atau kontrak. Maka dari data diatas dapat disimpulkan bahwasanya karakteristik responden berdasarkan posisi dalam organisasi di PT.Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh rata rata posisi dalam organisasi ialah Lainnya.

4.3 Teknik Analisis Data Dan Pembahasan

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan, pengembangan SDM terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia cabang kota meulaboh. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 24 dapat ditunjukkan seperti tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.852	1.881		10.555	.000		
	PELATIHAN	.164	.128	.157	1.275	.207	.942	1.061
	PENGEMBA NGAN_SDM	-.333	.115	-.357	-2.896	.005	.942	1.061

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: output SPSS 2022

Hasil olahan data dengan menggunakan regresi linier berganda sebagaimana yang ditunjukkan dalam tabel 4.7 diatas, persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Konstanta

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier nilai konstanta sebesar 19,852 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan sdm, maka kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh adalah sebesar 19,852.

2. Koefisien regresi pelatihan

Sesuai dengan hasil yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier diatas menunjukkan bahwa nilai pelatihan adalah sebesar 0,164 yang berarti setiap peningkatan pelatihan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi pengembangan SDM

Dari persamaan diatas dapat diihat bahwa pengembangan SDM adalah sebesar -0,333 yang berarti setiap penurunan pengembangan SDM menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan dengan asumsi factor lain konstanta atau dianggap tetap.

4.3.2 Uji T (Uji Parsial/Individual)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (pelatihan dan pengembangan sdm) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial. Nilai t_{tabel} dapat dilihat melalui perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T_{tabel} = (\frac{\alpha}{2} ; n - K - 1)$$

Dimana :

α = probabilitas derajat signifikan (0,05)

n = jumlah sampel

k = variabel bebas

melalui perhitungan diatas, uji t ini dapat dijelaskan dengan melihat tabel uji t pada titik persentase koordinat 0,0025 baris ke 61 nilai t_{tabel} yang mana diperoleh nilai sebesar, adapun nilai t_{tabel} ini dapat ditarik kesimpulan tentang uji signifikan secara parsial dengan melihat tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.852	1.881		10.555	.000		
	PELATIHA N	.164	.128	.157	1.275	.207	.942	1.061
	PENGEM BANGAN_ SDM	-.333	.115	-.357	-2.896	.005	.942	1.061

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output Spss 2022

Berdasarkan in di atas tabel 4.8 yaitu:

- a. Pelatihan (x1) berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel pelatihan nilai t_{hitung} sebesar 1,275 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99962 dengan nilai probalitasnya ($0,207 > 0,05$) dan kesimpulannya H_0 diterima H_1 ditolak. Maka secara individual pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.
- b. Pengembangan SDM (x2) berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel pengembangan sdm dengan nilai t_{hitung} sebesar - 2, 896 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99962 dengan nilai probalitasnya sama dengan nilai 0,005. Maka secara individual pengembangan sdm berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh.

4.3.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikan yang dipilih.

Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

$$F_{tabel} = f(k; n-k)$$

Dari nilai F dapat ditarik kesimpulan tentang uji signifikan secara simultan dengan melihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.9

Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.779	2	5.389	4.371	.017 ^b
	Residual	75.206	61	1.233		
	Total	85.984	63			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, PELATIHAN

Sumber: output spss 2022

4.3.4 Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat keterkaitan variabel bebas (independent) yaitu pelatihan dan pengembangan sdm terhadap variabel (dependent) yaitu kinerja karyawan

Adapun hasil yang di dapat, koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar $-0,357$ %. Hal ini dapat dijelaskan bahwa $35,7$ % dari kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia Cabang kota Meulaboh di pengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan sdm. Dan sisa nya $64,3$ % dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar dari penelitian ini.

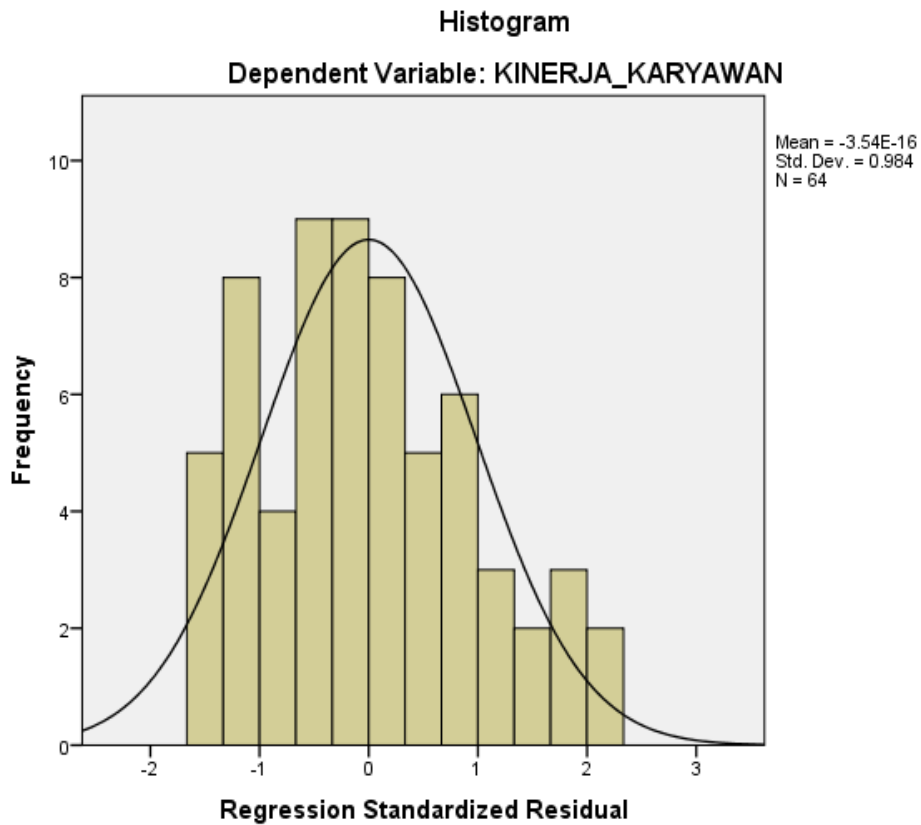
4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan dapat membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Namun uji normalitas dengan grafik dapat meyesatkan karena visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistic bisa sebaliknya.

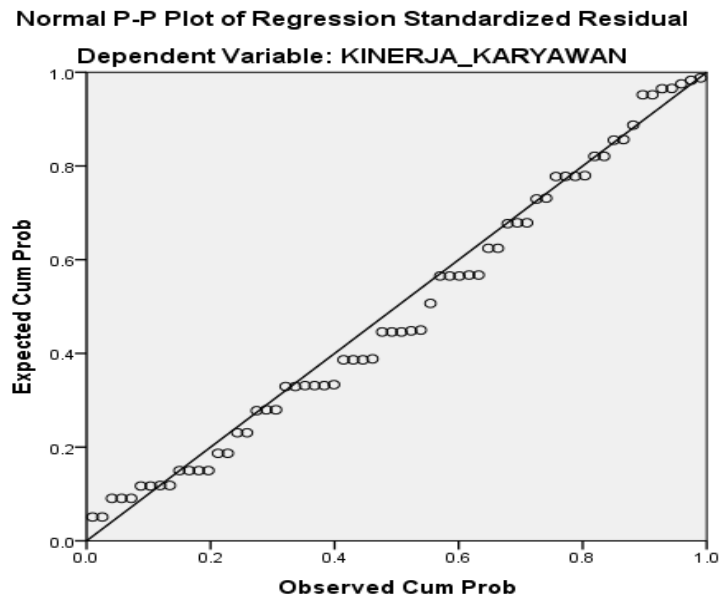
Untuk melihat gambar grafik histogram dan probability plot dari hasil olahan data aplikasi SPSS yang ada pada halaman di bawah ini :

Grafik 4.1 histogram



Grafik 4.1 histogram

Grafik 4.1 diatas terlihat bahwa titik garis tengah berada ditengah-tengah yaitu pada angka (0), tidak miring ke kiri dan juga ke kanan. Hal ini berarti bahwa uji normalitas dalam penelitian ini bersifat normal.



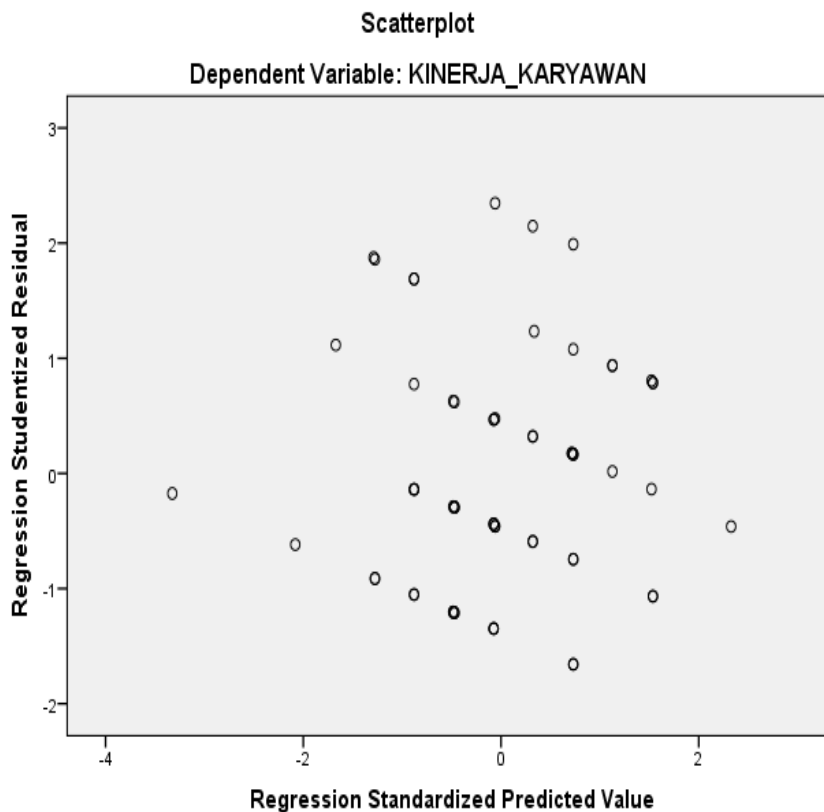
Grafik 4.2 normal P-P log Regression Standardized

Sumber: output SPSS (2022)

Grafik 4.2 probalitas plot diatas, terlihat bahawa titik penyebaran beraa disekitar garis diagonal dan juga penyebarannya tidak mengikuti normalitas dengan menggunakan probabilitas plot pada penelitian ini didapatkan hasil data yang normal

b. Uji heteroskedasitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Grafik 4.3

Sumber: output SPSS (2022)

Grafik 4.3 di atas, terlihat bahwa tingkat penyebaran titik data dalam penelitian ini tidak tersebar secara merata, ini berarti bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji multikolinearitas

uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan, ternyata diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Koefesien Regresi Dengan Uji VIF

		Coefficients^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19.852	1.881		10.555	.000		
	PELATIHA N	.164	.128	.157	1.275	.207	.942	1.061
	PENGEM BANGAN_ SDM	-.333	.115	-.357	-2.896	.005	.942	1.061

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
Sumber: output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa dari variabel pelatihan diperoleh VIF yaitu 1,061 sedangkan untuk variabel pengembangan sdm diperoleh VIF sebesar 1,061 Atinya dalam penelitian ini diantara dua variabel bebas sama sama memperoleh <10, dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikorelasi.

d. Uji autokorelasi

Cara untuk melihat tidak terjadinya autokorelasi yaitu dengan melihat tabel model summary di bawah ini:

Tabel 4.11
Uji autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.354 ^a	.125	.097	1.11035	.948

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: output SPSS (2022)

Dari tabel 4.14 diatas,dapat dilihat bahwa nilai ailpa (0,05) dengan variabel (k) adalah 2 dan jumlah N adalah 64. Maka dari tabel durbin-watson (DW) dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai DL = 1.5315

Nilai DU = 1.6601

4-DL = 4-1.5315 = 2,4685

Nilai DW = 0,948

Hasil penggunaan durbin watson dapat dijelaskan bahwa nilai DW berada diantara nilai DU dan nilai 4-DL yakni $1.6601 < 0,948 < 2.4685$ jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Pada variabel pelatihan (X1) secara individual atau parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh
2. Pada variabel Pengembangan SDM (X2) secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data, adapun beberapa saran untuk pihak-pihak terkait yaitu:

1. PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh

Diharapkan bagi PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh semoga kedepan nya menjadi lebih baik lagi dan dapat meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap para karyawan yang bekerja di PT Telkom Indonesia Cabang Kota Meulaboh. Bagi karyawan semoga karyawan dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi penulis selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia cabang kota meulaboh maka dapat menggunakan variabel dengan aspek-aspek lain yang mungkin merupakan pengaruh yang lebih penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Nur Aulia, Yayah Atmajawati. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik..* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stesia) Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Riset Manajemen* Vol.11. No. 2
- Artika Priananda, Ichsan Nur Rahmanto, Nuraeny Oktaviantie, Pradita Dyah Ayu P, Riski Serina Safitri. 2021. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusi Dan Manajemen Resiko Pada Manajemen Proyek Pada Pt. Telkom Indoensia Tbk.* Manajemen Proses Bisnis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Mercubuana
- Elfrianto. 2016. *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan.* Fkip Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurna Edutech.* Vol. 2 No. 2
- Genot Agung Busono. 2016. *Pengaruh System Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persero Sawit Mas (Pms) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Um Palembang. *Jurnal Mustashid.* Vol. 1 No.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.* Badaan penerbit universitas diponegoro: semarang
- Jenie, Diyah Nirmala Arum. 2012. *Statistic Deskriptif Daan Regresi Linier Berganda Dengan Spss.* Semarang University Press. Semarang.
- Melvin Grady Lolowang, Adilfina, Denita Lumintang. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Charisma Pasifik Manado.* *Jurnal Emba.* Vol.4 No. 2
- Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.* Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatrea Utara, Medan Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemne.* Vol.3 No. 2
- Muhammad Irwansyah Hasibuan. 2018, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Persaingan Industry Melalui Program Pelatihan.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Labuhan Batu. *Jurnal Ecobisma.* Vol. 5 No. 1
- Maulidin Panjaitan. 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agri Nusa.* Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia. *Jurnal Ilmiah Methonomi.* Vol.3 No. 2
- M.W.D Purnama, P.I. Rahmawati, N.N. Yulianthini. 2020. *Pengaruh System Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Arta Sedana Singaraja.* Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Genesha, Singaraja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis.* Vol. 2 No. 1

- Pricillia K. Simbar, S.L.H.V. Joyce Lopian, Greis Sendow. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Telkom.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Jurnal Emba. Vol. 7. No 1
- Rita Widjaja, Eddy Supriyatna M.Z. 2019. *Pengaruh Strategi Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan.* Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan. Vol. 4 No. 2
- Rina Daniati. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Marangin.* Jurnal Ekopendia. Vol. 4 No. 1
- Selfira Rizqi Nursyahputri, H. Romat Saragih. 2019. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Karyawan Pada Unit Hcbp Pt. Telekomunikasi Indonesia (Tbk).* Jurnal Ecodemica. Vol. 3
- Syifa Umra Syitah, Nasir. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 4 No. 3
- Telkom Indonesia. 2022. *Profit Dan Riwayat Singkat.*
- Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami, Moehammad Soe'oad Hakam. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang.*
- Weddy Nur Adam, Wan Suryani, Eka Setia Dewi Taringan. 2021. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Wungow Raymond Octaviany, Adolfina. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Emba. Vol. 6
- Yudi Siswandi. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.* Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol. 17 No. 1
- Yusuf, M. 2017. *Metode Penelitian : Kuantitatif,Kualitatif dan Penelitian Gabungan.* Jakarta : Kencana.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 20-25th 26-35 th

36-45 th 46-53 th

54-55

Pendidikan Terakhir : SLTA/SMA D1/D2/D3

S-1 (Sarjana) S-2 (Magister)

S-3 (Doktor)

Masa Kerja : 1-5 th 6-10 th

11-15 th 16-20 th

21-25 th >25 th

Posisi Dalam Organisasi : Direktur Manajer

Staf Lainnya

PERTANYAAN :

1. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh anda merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan anda ?

Jawaban :	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

2. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm anda merasa telah mampu memenuhi standar profesionalisme pekerjaan yang ada dalam pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh.

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

3. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh apakah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang anda lakukan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan perusahaan semakin baik ?

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

4. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh kehadiran merupakan aturan yang wajib anda penuhi sebagai karyawan ?

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

5. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh kemampuan belajar anda meningkat ?

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

6. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh kemampuan berpartisipasi dalam pekerjaan anda lebih baik ?

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

7. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh membuat anda semakin terampil dan mampu menyelesaikan pekerjaan anda ?

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

8. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh anda merasa lebih menguasai secara teknis dalam pekerjaan anda ?

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

9. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh presentasi kerja dan kedisiplinan anda meningkat setelah diberikan program pengembangan ?

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

10. Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh anda merasa mampu menerapkan hasil belajar dan kemampuan anda lakukan untuk perusahaan meningkat setelah dilakukannya program pelatihan dan pengembangan sdm ?

Jawaban :

	(√)	Skor
a. Sangat Setuju	<input type="checkbox"/>	5
b. Setuju	<input type="checkbox"/>	4
c. Netral	<input type="checkbox"/>	3
d. Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	2
e. Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	1

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jawaban responden	Total %
1.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh anda merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan anda ?	0	0	0	34	30	64	100
2.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm anda merasa telah mampu	0	0	1	41	22	64	100

	memenuhi standar profesionalisme pekerjaan yang ada dalam pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh.							
3.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh apakah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang anda lakukan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan	0	0	20	30	14	64	100

	perusahaan semakin baik ?							
4.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh kehadiran merupakan aturan yang wajib anda penuhi sebagai karyawan ?	0	0	3	7	54	64	100
Total		0	0	24	112	120		
%		0	0	38 %	175 %	188 %	64 %	100 %

Jawaban responden mengenai pengembangan SDM

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jawab an respon den	Total %
1.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh anda merasa lebih menguasai secara teknis dalam pekerjaan anda ?	0	3	9	18	34	64	100
2.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh presentasi kerja dan kedisiplinan anda meningkat setelah diberikan program pengembangan ?	0	0	9	31	24	64	100
3.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota	0	0	11	34	19	64	100

	meulaboh anda merasa mampu menerapkan hasil belajar dan kemampuan anda lakukan untuk perusahaan meningkatsetelah dilakukannya program pelatihan dan pengembangan sdm ?							
Total		0	3	11	83	77		100
%		0	5%	17 %	130 %	120 %	64	100

Jawaban responden mengenai pelatihan

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jawaban responden	Total %
1.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh kemampuan belajar anda meningkat ?	0	0	9	19	36	64	100
2.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh kemampuan berpartisipasi dalam pekerjaan anda lebih baik ?	0	0	10	28	26	64	100

3.	Apakah anda setuju setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm yang diberikan oleh pt Telkom Indonesia cabang kota meulaboh membuat anda semakin terampil dan mampu menyelesaikan pekerjaan anda ?	0	0	7	21	36	64	100
Total		0	0	26	68	98		100
%		0	0	41%	106%	153%	64	100

Lampiran 2: Data Penelitian

Pelatihan x1	Pengembangan sdm x2	Kinerja karyawan y
11	13	18
11	14	18
12	14	18
13	14	17
13	13	16
13	14	16
14	14	16
11	12	20
14	13	16
13	14	15
14	15	16
15	13	20
13	11	19
14	13	19
15	12	16
15	12	17
13	14	20
12	12	18
13	13	17
14	12	16
14	12	16
12	12	16
12	11	17
11	13	19
11	12	16
11	12	17
11	12	17
12	13	19
12	13	17
13	11	16
14	14	16
15	14	16
14	15	17
15	12	18
11	14	17
12	15	16
13	16	16
14	14	16
12	13	17

11	15	18
11	15	18
14	15	19
13	14	20
11	13	20
12	12	17
13	13	16
11	14	16
13	14	17
14	14	17
12	12	17
12	13	16
12	15	19
11	13	16
14	12	16
13	12	16
13	13	16
13	13	17
13	13	18
13	13	19
11	13	18
12	13	16
12	12	17
11	14	18
11	15	18

Lampiran 3: Output Hasil SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA_KARYAWAN	17.5156	1.16826	64
PELATIHAN	12.0938	1.12290	64
PENGEMBANGAN_SDM	12.9531	1.25268	64

Correlations

		KINERJA_KAR YAWAN	PELATIHAN	PENGEMBANG AN_SDM
Pearson Correlation	KINERJA_KARYAWAN	1.000	.071	-.319
	PELATIHAN	.071	1.000	.240
	PENGEMBANGAN_SDM	-.319	.240	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA_KARYAWAN	.	.287	.005
	PELATIHAN	.287	.	.028
	PENGEMBANGAN_SDM	.005	.028	.
N	KINERJA_KARYAWAN	64	64	64
	PELATIHAN	64	64	64
	PENGEMBANGAN_SDM	64	64	64

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANG AN_SDM, PELATIHAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.354 ^a	.125	.097	1.11035	.948

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.779	2	5.389	4.371	.017 ^b
	Residual	75.206	61	1.233		
	Total	85.984	63			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, PELATIHAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.852	1.881		10.555	.000		
	PELATIHAN	.164	.128	.157	1.275	.207	.942	1.061
	PENGEMBA NGAN_SDM	-.333	.115	-.357	-2.896	.005	.942	1.061

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PELATIHAN	PENGEMBANG AN_SDM
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	21.158	.00	.55	.69
	3	.004	28.727	1.00	.45	.31

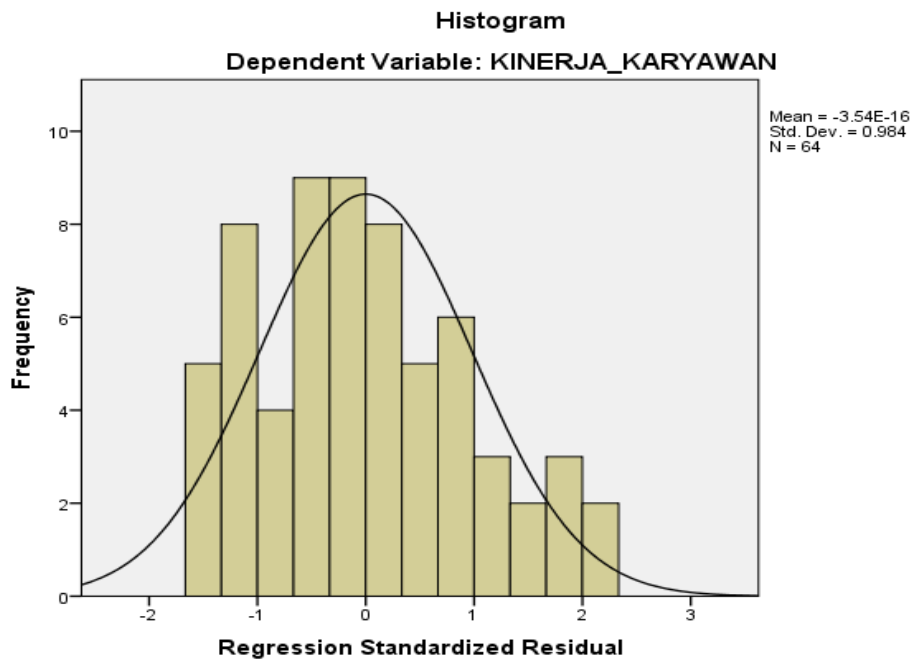
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.1402	18.4782	17.5156	.41363	64
Std. Predicted Value	-3.325	2.327	.000	1.000	64
Standard Error of Predicted Value	.140	.766	.223	.090	64
Adjusted Predicted Value	16.2676	18.5474	17.5130	.41368	64
Residual	-1.81782	2.50938	.00000	1.09259	64

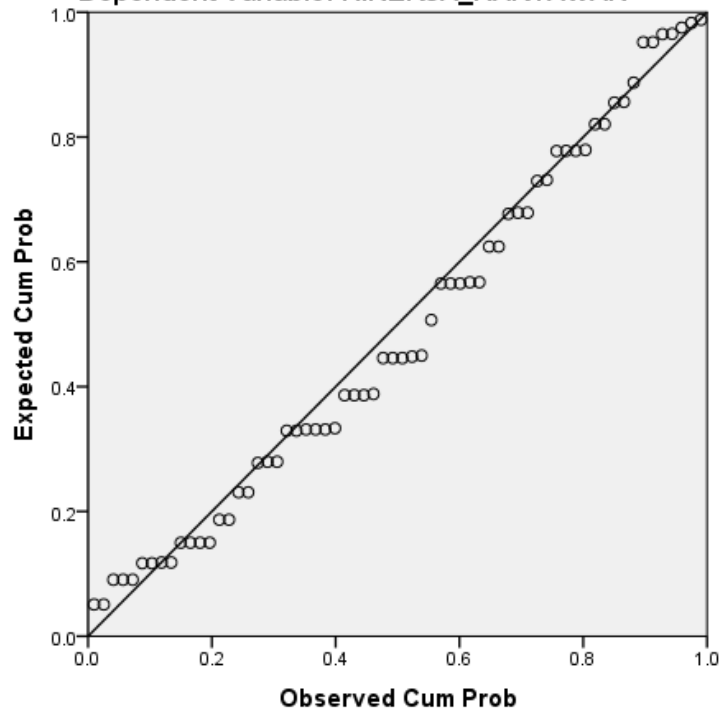
Std. Residual	-1.637	2.260	.000	.984	64
Stud. Residual	-1.658	2.347	.001	1.004	64
Deleted Residual	-1.86439	2.70542	.00259	1.13782	64
Stud. Deleted Residual	-1.683	2.440	.005	1.017	64
Mahal. Distance	.010	29.011	1.969	3.731	64
Cook's Distance	.000	.143	.014	.022	64
Centered Leverage Value	.000	.460	.031	.059	64

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



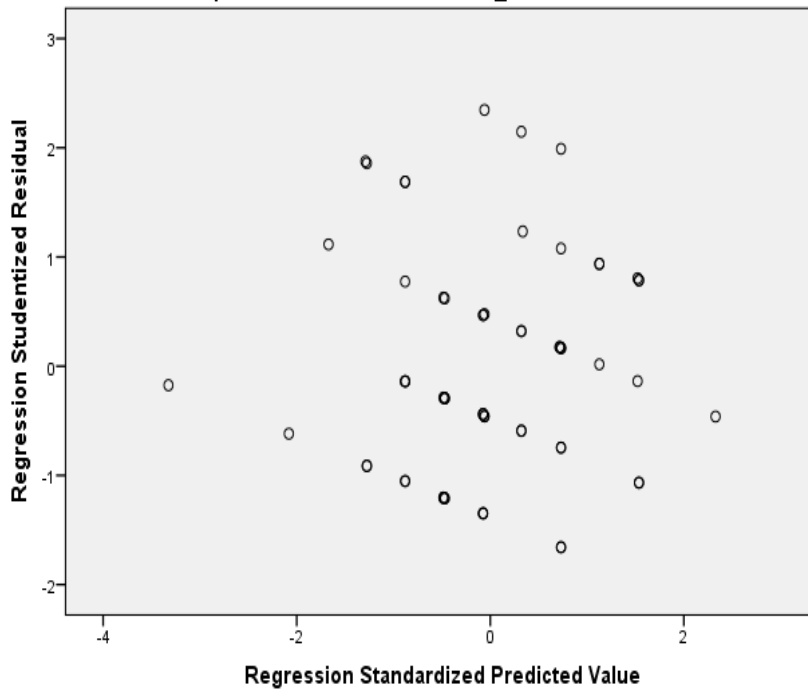
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI



