



Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam

Muhammad Chaerul Tandil Mulyawan^{1*}, Vera Anitra², Rinda Sandayani Karhab³
^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Samarinda, Kalimantan Timur

Korespondensi: tandichaerul@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the importance of improving employee performance in supporting the operational success of PT PLN Indonesia Power Generation Business Unit (UBP) Mahakam. Training and internal communication are two main factors that are believed to increase employee work effectiveness, but their implementation has not shown optimal results. The aim of this research is to analyze the influence of training and communication on employee performance at UBP Mahakam. The research method used was quantitative with a survey approach by distributing questionnaires to 144 employees. Data were analyzed using multiple linear regression to test the relationship between variables. The research results show that training and communication simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, training has a positive and significant influence, as does communication which has been proven to increase motivation and work clarity. These findings imply the importance of developing relevant training programs and open communication to support increased workforce productivity. Companies are advised to systematically evaluate training needs and strengthen internal communication channels as a strategic effort to achieve organizational goals.*

Keywords: *communication, employee performance, training, PLN, UBP Mahakam*

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan operasional PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam. Pelatihan dan komunikasi internal menjadi dua faktor utama yang diyakini dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, namun implementasinya belum menunjukkan hasil optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di UBP Mahakam. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 144 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan, begitu pula komunikasi yang terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kejelasan kerja. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya penyusunan program pelatihan yang relevan dan komunikasi yang terbuka guna mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan secara sistematis dan memperkuat saluran komunikasi internal sebagai upaya strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: Komunikasi, Kinerja karyawan, Pelatihan, PLN, UBP Mahakam

LATAR BELAKANG

PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam merupakan salah satu unit strategis di bawah naungan PT PLN (Persero) yang bertanggung jawab dalam penyediaan energi listrik di wilayah Kalimantan Timur, khususnya Samarinda.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia energi yang andal, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawan yang kompeten dan produktif. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang esensial, terutama melalui pelatihan yang sistematis dan komunikasi internal yang efektif. Pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis, sementara komunikasi berperan dalam menyelaraskan pemahaman, mempercepat koordinasi, dan memperkuat budaya kerja kolaboratif.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi secara individu memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, dalam praktiknya, implementasi kedua aspek tersebut di PT PLN Indonesia Power (UBP) Mahakam masih menghadapi tantangan. Evaluasi internal menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, serta lemahnya tindak lanjut dan umpan balik setelah pelatihan. Di sisi lain, komunikasi antarunit dan antara manajemen dan karyawan masih belum optimal, yang dapat menghambat efektivitas pelatihan dalam mendorong peningkatan kinerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan program pengembangan karyawan dan hasil aktual di lapangan, yang belum banyak diangkat secara mendalam dalam penelitian sebelumnya, terutama pada sektor ketenagalistrikan di wilayah Kalimantan.

Penelitian ini menjadi penting karena mengkaji secara simultan pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi publik strategis. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan integratif antara pelatihan dan komunikasi sebagai determinan kinerja, serta konteks lokal UBP Mahakam yang belum banyak dieksplorasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis guna mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan langsung dalam menentukan keberhasilan operasional organisasi. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan terbentuk dari interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan organisasi, serta mencerminkan sejauh mana

individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif. Karyawan dengan kinerja tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap produktivitas, tetapi juga mampu meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu bentuk intervensi strategis untuk meningkatkan kinerja. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses sistematis dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepada karyawan agar mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang dirancang secara tepat sasaran dapat meningkatkan kompetensi teknis maupun perilaku kerja, memperkuat motivasi, serta memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan. Hasil penelitian Junita dan Soesanto (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Nguyen dan Duong (2020) juga mengungkapkan bahwa pelatihan yang diarahkan secara tepat dapat memperkuat keterampilan teknis dan kompetensi interpersonal yang penting dalam pelaksanaan tugas.

Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi juga memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif mempercepat penyampaian informasi, meminimalkan miskomunikasi, serta membangun hubungan kerja yang positif. Robbins dan Judge (2022) menyebutkan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan jelas membantu meningkatkan pengambilan keputusan serta mendorong pencapaian tujuan bersama. Penelitian Motik et al. (2024) mengungkapkan bahwa komunikasi yang transparan berkorelasi positif dengan kenyamanan kerja dan performa karyawan. Temuan Dinata (2022) dan Asmiati et al. (2024) turut memperkuat bahwa komunikasi yang kuat mampu meningkatkan pemahaman tugas, ketepatan kerja, dan motivasi karyawan.

Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2022) menekankan bahwa integrasi antara pelatihan yang komprehensif dan komunikasi yang efektif menghasilkan tenaga kerja yang lebih termotivasi, kompeten, dan produktif. Studi Samosir et al. (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan yang terarah dan komunikasi yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja staf. Anggoro dan

Sibagariang (2020) juga menyatakan bahwa pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang membentuk produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ini menjadi dasar untuk menguji secara empiris hubungan antar variabel yang diteliti dalam konteks PT PLN Indonesia Power (UBP) Mahakam, guna mengetahui sejauh mana pelatihan dan komunikasi dapat menjadi faktor strategis dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur hubungan antar variabel berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik. Penelitian dilakukan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam, Samarinda, selama bulan April–Mei 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di PT PLN UBP Mahakam yang berjumlah 144 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) 5%, sehingga diperoleh 106 responden sebagai sampel yang representatif.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring (Google Form) yang terdiri dari tiga variabel utama: pelatihan (X1), komunikasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel memiliki 5 indikator, dan semua item diukur menggunakan skala Likert 5 poin.

Untuk mengolah dan menganalisis data, digunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Alat ini membantu dalam uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik

(normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji-t dan uji-F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung melebihi r tabel atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika r hitung berada di bawah r tabel atau nilai signifikansi melebihi 0,05, maka item tersebut dianggap tidak valid. Hasil lengkap pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas (X1, X2 dan Y)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel Df = (n-2)	sig	α	Keterangan
Pelatihan (X1)	P1	0,720	0,1909	0,000	0,05	Valid
	P2	0,560	0,1909	0,000	0,05	Valid
	P3	0,508	0,1909	0,000	0,05	Valid
	P4	0,738	0,1909	0,000	0,05	Valid
	P5	0,641	0,1909	0,000	0,05	Valid
Komunikasi (X2)	K1	0,558	0,1909	0,000	0,05	Valid
	K2	0,568	0,1909	0,000	0,05	Valid
	K3	0,756	0,1909	0,000	0,05	Valid
	K4	0,625	0,1909	0,000	0,05	Valid
	K5	0,775	0,1909	0,000	0,05	Valid
Kinerja karyawan (Y)	KK1	0,607	0,1909	0,000	0,05	Valid
	KK2	0,661	0,1909	0,000	0,05	Valid
	KK3	0,710	0,1909	0,000	0,05	Valid
	KK4	0,669	0,1909	0,000	0,05	Valid
	KK5	0,680	0,1909	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Berdasarkan data yang ditampilkan sebelumnya, seluruh butir pernyataan memiliki korelasi lebih tinggi dari batas minimum 0,05 sehingga dianggap sah. signifikansi lebih kecil Variabel dianggap konsisten jika nilai cronbach's alpha melebihi angka 0,6; bila tidak, maka variabel tersebut dianggap tidak stabil..

b. Uji Reliabilitas

Mengacu pada pengujian reliabilitas dalam tabel sebelumnya. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk telah mencapai

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Standar	Keterangan
1	Pelatihan	0,627	0,6	Reliabel
2	Komunikasi	0,671	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,686	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil uji ini difungsikan sebagai instrumen dalam proses penelitian, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi angka 0,6. Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk menguji sebaran data kriteria reliabilitas. Oleh karena itu, kuesioner ini dinyatakan layak sebaran normal. Apabila p-value melebihi 0,05 maka data in.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Sesuai distribusi normal. Namun, bila p-value di bawah 0,05 maka data dianggap menyimpang untuk membandingkan distribusi kumulatif dengan Merujuk pada informasi tabel sebelumnya, pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan bahwa nilai dinyatakan terdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89831138
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.070
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009^c

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Merujuk pada informasi tabel sebelumnya, pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan bahwa nilai signifikan 0,09 melebihi angka 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal. Ini berarti bahwa data dalam studi ini sesuai persyaratan uji Kolmogorov One Sample Smirnov karena struktur regresi dalam riset ini telah sesuai dengan syarat kenormalan data dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Apabila tolerance melebihi 0,10 dan VIF berada di bawah 10, maka model bebas dari gejala multikolinearitas. Bila nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka terjadi indikasi multikolinearitas dalam model. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0.392	2.548	Lolos uji
2	Komunikasi	0.392	2.548	Lolos uji

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil analisis multikolinearitas memperlihatkan seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10 sehingga dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.023	.027		.884	.379
	P	-.003	.002	-.196	-1.262	.210
	K	.003	.002	.275	1.776	.079

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji heterokedastisitas dipenelitian ini menggunakan uji Glejser, yang mana Uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, menandakan absennya heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda Bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel bebas dan terikat. Pengelolaan Olah data dilakukan melalui perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25, seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.782	1.005		1.773	.079
	P	.478	.076	.432	6.249	.000
	K	.482	.064	.520	7.537	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas hasil diperoleh persamaan dalam rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1.782 + 0,478 X_1 + 0,482 X_2$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y) jika variabel pelatihan (X₁) dan komunikasi (X₂) bernilai nol. Artinya, jika tidak ada pelatihan dan tidak ada

komunikasi sama sekali, maka nilai dasar (prediksi) kinerja karyawan adalah 1,782. Meskipun dalam praktiknya kondisi ini jarang terjadi, nilai konstanta tetap penting sebagai titik awal estimasi dalam model regresi.

2. Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam pelatihan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,478 satuan, dengan asumsi variabel komunikasi (X_2) tetap. Ini berarti pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan: semakin baik atau sering pelatihan dilakukan, semakin meningkat pula kinerja mereka.

3. Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam komunikasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,482 satuan, dengan asumsi pelatihan (X_1) tetap. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau sig lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau sig lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1.782	1.005		1.773	.079
	P	.478	.076	.432	6.249	.000
	K	.482	.064	.520	7.537	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujiannya adalah nilai T hitung variabel Pelatihan(X_1) sebesar 6.249 lebih besar dari T tabel yaitu 1,983 dan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka variabel Pelatihan(X_1) berpengaruh secara

parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan nilai T hitung variabel Komunikasi (X2) sebesar 7,537 lebih besar dari T tabel yaitu 1,983 dan nilai signifikansinya yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka variabel Komunikasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.891	2	177.446	215.705	.000 ^b
	Residual	84.731	103	.823		
	Total	439.623	105			

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujiannya adalah nilai f hitung sebesar 215.705 lebih besar dari nilai f tabel yaitu 3,084 dan nilai signifikan yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh secara bersama- sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji koefisien determinasi

**Tabel 3.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.804	.90699

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Menurut hasil dari tabel di atas nilai koefisiennnya adalah 0,898. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,807. Artinya, variabel Pelatihan (X1) dan Komunikasi (X2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,7%. Sisanya, yaitu 19,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang di teliti dalam penelitian.

Pembahasan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang ditampilkan pada Tabel 3.15, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 6,249, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,983. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power (UBP) Mahakam. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,478 juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,478 satuan, dengan asumsi variabel komunikasi tetap. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Gunawan dan Setiawan (2023), yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif secara langsung terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan teknis, serta semangat kerja karyawan di sektor pembangkitan energi.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel komunikasi (X_2) sebesar 7,537, lebih besar dari t tabel sebesar 1,983. Nilai signifikansi variabel komunikasi adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa komunikasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power (UBP) Mahakam. Koefisien regresi untuk komunikasi sebesar 0,482, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,482 satuan, dengan asumsi pelatihan tetap. Ini berarti komunikasi yang efektif mendukung koordinasi kerja dan mempercepat pencapaian target kinerja. Penelitian oleh Firmansyah dan Ramadhan (2024) mendukung hal ini, menyatakan bahwa komunikasi internal yang baik mampu menciptakan kolaborasi yang sehat dan memperkuat hubungan antar departemen dalam mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 3.16, diperoleh nilai F hitung sebesar 215,705, yang jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,084, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power (UBP) Mahakam. Selain itu, hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,807 atau 80,7% menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi menjelaskan 80,7% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Ismail & Sari (2023) dalam *International Journal of Social Science and Human Research*, yang menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi memiliki kontribusi besar terhadap kinerja, terutama bila diterapkan secara simultan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komunikasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Program pelatihan yang dijalankan perusahaan terbukti mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Selain itu, komunikasi yang berjalan dengan baik dalam organisasi juga menjadi faktor pendukung utama dalam menunjang kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mempercepat penyampaian informasi, serta mengurangi kesalahpahaman yang dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan yang tepat dan komunikasi yang efektif memberikan kontribusi nyata terhadap

peningkatan performa kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat kedua aspek ini untuk menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

SARAN

Bagi Perusahaan, disarankan untuk selalu konsisten dalam meningkatkan dan merancang pelatihan agar selalu mendorong peningkatan kinerja karyawan dan mencapai tujuan PT PLN Indoneisa Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam. Dan juga selalu menerapkan komunikasi yang baik dan efektif agar tidak adanya kesalahaman, meningkatkan pengambilan keputusan, dan memperkuat hubungan dalam suatu organisasi

Bagi peneliti selanjutnya, selain responden dari kalangan karyawan, penelitian selanjutnya juga disarankan melibatkan perspektif dari pihak manajemen atau atasan langsung, guna memperoleh sudut pandang yang lebih luas dan objektif mengenai efektivitas pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Selain responden dari kalangan karyawan, penelitian selanjutnya juga disarankan melibatkan perspektif dari pihak manajemen atau atasan langsung, guna memperoleh sudut pandang yang lebih luas dan objektif mengenai efektivitas pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Asmiati, Hermawan, D. J., & Nafis, R. W. (2024). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (dp3ap2kb) kabupaten probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 2(4), 571–580.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education Inc. <https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3>
- Dinata, Y. P. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja di cv. Insan pratama surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(7), 420–430.
- Junita, E., & Soesanto, D. R. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt. jin hee indonesia, kabupaten tangerang. *JPEMA: Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(1), 34–46.
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi Volume.*, 1(6), 68–79.

- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Samosir, B. L., Tanjung, B. N., & Khair, H. (2024). Pengaruh komunikasi, pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 29–42.