AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 10 Nomor 1, April 2024
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BANJARMASIN

Tri Suwarno[1], Basuki[2*], M. Harlie[3]

Email: trisuwarno1922@gmail.com
Email: harlie@gmail.com
*Email: msibasukidr@gmail.com

[1]Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB
[2,3,4]Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
2 Maret 2024	*20 April 2024*	*30 April 2024*

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of training and HR development on the performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. The research method used is explanatory research with a quantitative approach, where variables are measured using a Likert scale and data collection methods are observation, questionnaires and interviews. The sample in this study were 43 employees of PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin from a total population of 75 people. Data processing in this study using SPSS software version 25, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing.

The results showed that: (1) Partially, the training variable had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin as evidenced by the tcount of 2.202. (2) Partially, the HR development variable has a significant effect on the performance of the employees of PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin, as evidenced by the tcount value of 2,534. (3) Simultaneously, the variables of training and human resource development have a significant effect on the performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin as evidenced by the value of Fcount = 39,164.

Keywords: Training, HR Development and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, ditambah dengan perubahan yang sering terjadi pada setiap organisasi membuat organisasi selalu memantau perubahan yangterjadi dilingkungan perusahaan serta organisasi harus meningkatkan kemampuan sumber daya yang dimiliki (Basuki dkk., 2021)

Sumberdaya manusia sering disebut sebagai sumberdaya manusia, energy atau tenaga, dan sumberdaya juga merupakan individu produktif yang bekerja dan bertindak sebagai penggerak dalam suatu organisasi. Untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang optimal maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Dessler, 2017)

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013), “Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Menurut Hasibuan (2011) Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai (Fahmi, Jailani dkk., 2021)

Obyek dari penelitian ini adalah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin yang beralamat di Jl. Lambung Magkurat No.12, Banjarmasin tengah, Kota Banjarmasin. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin merupakan perusahaan BUMN yang menangani aspek kelistrikan disalah satu kota yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin melayanikepentinganumum dan bergerak dalam bidang jasa pembayaran tagihan listrik, jasa pemasangan baru, penggantianlistrik, layanan pengaduan pembacaan meter pelanggan, dll.

Berdasarkan observasi awal, staf Banjarmasin, Divisi Implementasi Layanan Pelanggan (UP3) PT PLN (Persero), belum bekerja secara optimal dan masih perlu ditingkatkan. Selain itu menurut data yang penulis peroleh dari kepala Departemen Pelaksana Customer Service PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Selain itu berdasarkan data yang penulis terima dari pimpinan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin bahwa secara pencapaian KPI keseluruhan cenderung mengalami penurunan da nada beberapa target kinerja yang tidak tercapai. Beberapa target yang tidak tercapai diantaranya Recovery time atas gangguan ditahun 2019 tercapai 100%, ditahun 2020 tercapai 44%, Percepatan penyambungan pelanggan tercapai 99,79%, Penagihan piutang ragu-ragu ditahun 2019 100%, ditahun 2020 tercapai hanya 61,76%, gangguan penyulang per 100 KMS ditahun 2019 100 %, ditahun 2020 tercapai 16%, penyelesaian TS P2TL ditahun 2019 87% pada tahun 2020 tercapai 44% dan penyaluran dana program kemitraan dan binalingkungan (PKBL) dan CSR ditahun 2019 100%, pada tahun 2020 hanyatercapai 73%.

Berdasarkandata diatas, terjadi penurunan kinerja karyawan, hal itu dapat diketahui berdasarkan pencapaian yang terrealisasi, sedangkan pelatihan dan pengembangan karyawan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, dapat dilihat tabel dibawah ini untuk lebih jelasnya :

Tabel 1
Data Pelatihan dan Pengembangan Karyawan
PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin

Tahun	Total	Karyawan Pelatihan &	Total Pelatihan &

	Karyawan	Pengembangan		Pengembangan	
		Mengikuti	Tidak Mengikuti	Dihadiri	Tidak Dihadiri
2019	75 Orang	62 Orang	13 Orang	116 kali	29 kali
2020	75 Orang	66 Orang	9 Orang	193 kali	20 kali

Sumber data diolahtahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dilakukan pengamatan lebih lanjut padaPT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkanobservasi, penulismenyimpulkanbahwapelatihan dan pengembangansumberdayamanusiamempengaruhikinerja. Untuk mencapai kinerja karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan maka perlu adanya Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia yang baik dan sejalan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

Di dalam penelitian ini terdapat *Research Gap* dari penelitian terdahulu diantaranya adalah :

1) Penelitian sebelumnya oleh Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang (2016) menyimpulkan bahwa baik pelatihan maupun pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Menurutpenelitian yang dilakukan oleh Erlina Sari Harahap (2019), disimpulkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia (pengembangan informal dan formal) secara bersamaan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kedua penelitian diatas menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian lain dibawah ini terdapat *Gap* atau perbedaan diantaranya :

1) Penelitian yang dilakukan oleh Randy (2016) menyimpulkan bahwa pelatihan berdampak negative terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin banyak pelatihan tidak serta merta meningkatkan kinerja.
2) Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nita Nur Mazidah (2018), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan.
3) Berdasarkanpenelitian yang dilakukan oleh Sentosa Karo-Karo dan Sastra Tamami (2016), disimpulkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tidak baik pengembangan SDM di perusahaan maka akan mengurangi kinerja pegawai.
4) Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dodik Jatmika & Mardiana Andarwati (2017), menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan *research gap* dan permasalahan diatas, perlu dilakukan penelitian yang berjudul“ PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3)’’.

AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 10 Nomor 1, April 2024
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan subsistem dalam perusahaan yang menekankan pada peningkatan kinerja individu. Subsistem ini penting karena perusahaan besar dan berkelanjutan juga membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Pelatihan lebih tentang meningkatkan keahlian karyawan dalam pekerjaan tertentu dan penguasaan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. dan keterampilan. Arahannya lebih pada meminta karyawan mengambil tanggungjawab yang berbeda atau lebih besar sebagai. Menurut Andrew F Sikula (dalam Mangkunegara 2010) menyatakan bahwa : " Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas".

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumberdaya manusia adalah kerangka kerja untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pribadi dan organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia di sebuah perusahaan dimulai dengan proses orientasi, menawarkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui kursus atau kursus dan lokakarya, penawaran yang dapat membantu karyawan bekerja dan banyak lagi. Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi setiap organisasi yang ingin dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan. Menurut Hasibuan, (2011) Pengembangan (*Development*) adalah fungsioperasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Kinerja

Suatu organisasi perusahaan terbentuk karena memiliki beberapa tujuan yang diinginkan dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satukegiatan yang paling umum dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan yaitu bagaimana dia menyelesaikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah keseluruhan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu menurut standar dan kondisi yang telah ditetapkan secara umum. Menurut A Anwar Prabu Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HipotesisPenelitian

Dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin.

H_2= Pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin.

H_3 = Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengansifat penelitian *explanatory research* yaitu penelitian mendalam untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Basuki, 2019.2021). Penelitian eksplanasi (*ExplanatoryResearch*). Menurut Sugiyono (2017) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel yang satu denganvariabel yang lain.

Adapun Sampel dalam penelitian ini adalah 43 responden dari PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan menggunakan program SPSS 25. Untuk menguji validitas instrument korelasi produk moment digunakan rumus sebagai berikut:

$$rxy = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n.\sum x^2 - (\sum x)^2][n.\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:
R_{xy}= koefisienkorelasi
n= banyaknyasampel
x= skorsetiap item
y= skor total

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan berkorelasi positif maka pertanyaan tersebut valid.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Sig	Validitas
X1.1	0.815	0.3008	0.000	Valid
X1.2	0.833	0.3008	0.000	Valid
X1.3	0.827	0.3008	0.000	Valid

X1.4	0.800	0.3008	0.000	Valid
X1.5	0.791	0.3008	0.000	Valid
X2.1	0.677	0.3008	0.000	Valid
X2.2	0.844	0.3008	0.000	Valid
X2.3	0.598	0.3008	0.000	Valid
X2.4	0.807	0.3008	0.000	Valid
X2.5	0.810	0.3008	0.000	Valid
Y1.1	0.733	0.3008	0.000	Valid
Y1.2	0.747	0.3008	0.000	Valid
Y1.3	0.812	0.3008	0.000	Valid
Y1.4	0.720	0.3008	0.000	Valid
Y1.5	0.803	0.3008	0.000	Valid

Berdasarkanhasil uji validitasdiatasuntukvariabelpelatihan, pengembangan SDM dan kinerjakaryawandenganpertanyaanberjumlah 15 dapat dikatakan semua instrument adalah valid, karenar$_{hitung}$>r$_{tabel}$ dan Nilai signifikan< 0.05.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of items
0,960	15

Sumber data diolahtahun 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0.960. instrument ini dapat dikatakan reliable apabila nilai koefisien Reliabilitas sebesar 0.6 atau lebih. Dalam instrument penelitian ini nilai *alpha cronbach* sebesar 0.960 dan nilai tersebut lebih besar dari 0.6 sehingga instrument penelitian ini bisa dikatakan reliable atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.47047034
Most Extreme	Absolute	0.127

Differences	Positive	0.127
	Negative	-0.070
Test Statistic		0.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.081[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber data diolahtahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai hasil pengujian *one-sample Kolmogorov-smirnov* sebesar 0.081, artinya nilai *Kolmogorov-smirnov* 0.081 > 0.05 makahasil uji dikatakan normal.

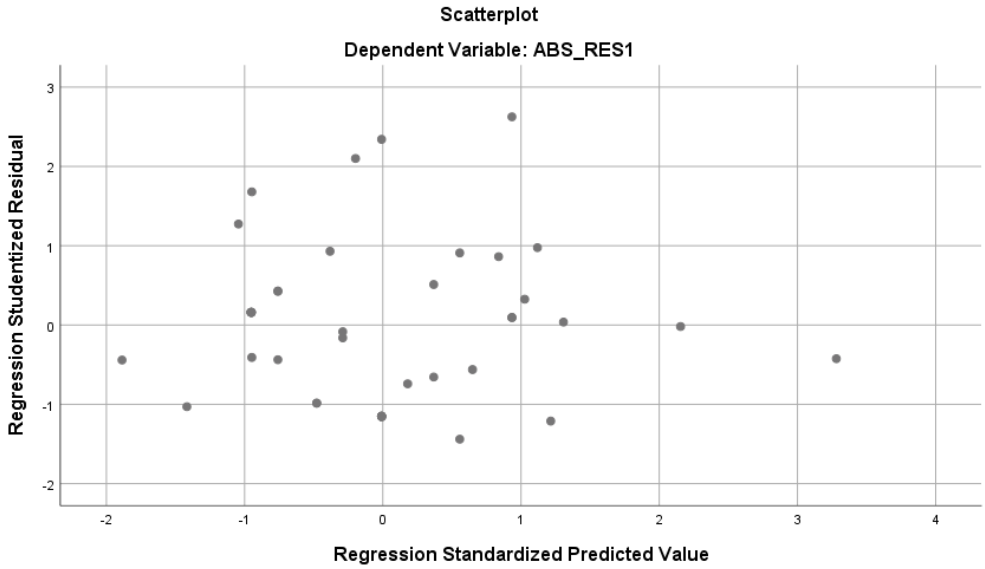
Tabel 5
Uji Multikoliniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	0.266	3.761
	Pengembangan SDM (X2)	0.266	3.761

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber data diolahtahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen (variabel pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia) yang memiliki nilai *toleransi* kurang dari 0.1, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antar variabel independen. Perhitungan nilai*Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan tidak terdapat variabel independen yang nilai VIFnya lebih besar dari 5, maka berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi masalah multikoliniaritas.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber data diolahtahun 2020

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada grafik tersebut menyebar tidak berarah dan tidak beraturan artinya data pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.814[a]	0.662	0.645	1.50678	1.655

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (X2), Pelatihan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber data diolahtahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai durbin-watson sebesar 1.655, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin Watson dalamsignifikansi 5% dengan rumus (K;N). Adapun jumlah variabel Independen adalah 2 atau K=2, sementara Jumlah sampel N=43, Maka (K;N)= (2;43). Diketahui nilai dL sebesar 1.4151 dan Nilai dU sebesar 1.6091. untuk mengetahui autokorelasi negative maka (4-dw) yaitu 4-1.655 = 2.345. berdasarkan hasil tersebut maka (4-dw) sebesar 2.345 > 1.6091 maka tidak terdapat auto korelasi.

Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, yang diuji pada tingkat signifikan α= 0.05 atau 5. Berikut hasil uji pengaruh secara parsial variabel pelatihan dan pengembangan SDM :

Tabel 7 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.904	1.753		2.798	0.008
	Pelatihan (X1)	0.349	0.158	0.393	2.202	0.034
	Pengembangan SDM (X2)	0.397	0.157	0.452	2.534	0.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data diolahtahun 2020

Uji signifikan sidilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig >0,05

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig <0,05

Berdasarkan perhitungan, hasil uji t hitung pada variabel pelatihan (X1) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,202 > 2,02108 dan nilai signifikan 0,034 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan artian bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin.

Berdasarkan perhitungan, hasil uji t hitung pada variabel pengembangan SDM (X2) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,534 > 2,02108 dan nilai signifikan 0,015 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_2 diterima dengan artian bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin.

Hasil Analisis Secara Simultan

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan α= 0.05 atau 5% dengan dasar pengambilan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{tabel} diperoleh dengan **df 2 = (n-k)**, yang mana **n** adalah jumlah responden dan **k** adalah jumlah variabel penelitian. Hasil uji F pengaruh secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 8ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.835	2	88.918	39.164	0.000[b]
	Residual	90.816	40	2.270		
	Total	268.651	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (X2), Pelatihan (X1)

Sumber data diolah tahun 2020

F-Tabel = N-k

= 43-2
= 41, jadi F tabel 41 = 3,23

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung}= 39,164 dengan menggunakan *Confidence Interval* 95% (α = 0.05), hasilini menunjukkan $F_{hitung}>F_{tabel}$ yaitu sebesar 39,164>3,23 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Di suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan adalah pengetahuan dan keterampilan yang diberikan kepada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:44 Pelatihan (X1) adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisirdimanapegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai$t_{hitung}>t_{tabel}$yaitu 2,202 > 2,02108 dan nilai signifikansinya sebesar 0,034 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_1diterima. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero)Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Rina Daniati (2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin yang hasilnya membuktikan jika pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pengembangan adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karyawan ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Pelaksanaan pengembangan disuatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebab karyawan merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas serta kreativitasnya. Dengan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Pengembangan SDM juga termasuk cara yang efektif guna menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan.

Pengaruh parsial dari dimensi PengembanganSumber Daya Manusia (X_2) diperoleh nilait_{hitung} sebesar 2.534. Dengan demikian makat_{hitung} 2.534>t_{tabel}2,02108, Dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan hasil tersebut diketahui bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruhpositif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ludfia Dupang (2013) yang berjudulPengembangan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado yanghasilnyamembuktikanbahwapengembangan SDM berpengaruhpositif dan signifikanterhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado.

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel-variabel bebas (pelatihan dan pengembangan SDM) mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja terikatnya (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung}>F_{tabel}yaitusebesar 39,164>3,23 dengannilaisignifikansisebesar 0,000 < 0,05, dapatdisimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

Hasil penelitianinimendukungpenelitianterdahuluoleh Melvin Grady Lolowang, Adolfina & Genita Lumintang (2016)yang berjudulPengaruhPelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado yang hasilnya membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Kharisma Pasifik Manado.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan hasil uji diatas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin. Pelatihan yang diberikan untuk karyawannya dapat dikatakan sudahbaik, namun masih perlu ditingkatkan. Sebab semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut pastinya meningkat pula pencapaian perusahaan.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin dan Pengembangan SDM yang diberikan untuk karyawannya cukup baik. Dengan demikian melalui program pengembangan SDM para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin memadai kemampuan karyawan bekerja, besar kemungkinan akan meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal. Dengan kata lain pengembangan SDM yang dilakukan secara rutin dan

berkelanjutandapatmempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya meningkatkan pencapaian terhadap target perusahaan.

3. Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin. Dengan pelatihan dan Pengembangan yang diberikan perusahaan karyawan akan menambah wawasan serta meningkatkan keahliannya yang dapat diaplikasikan dalam pekerjaannya. Maka dari itu karyawanPT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin harus diberikan pelatihan dan Pengembangan demi mendorong kinerja perusahaan, terutama pada bagian yang berkaitan langsung apabila adanya penerapan sistem kerja baru dalam lingkungan kerja. Dengan pemberian pelatihan dan Pengembangan yang benar, pasti kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait dari penelitian ini dan berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Mengingat pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin maka diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk tetap memperhatikan program-program pelatihan dan pengembangan terhadapk aryawan sesuai dengan apa yang diperlukan perusahaan dalam rangkam emajukan dan meningkatkan pencapaikan kinerja perusahaan.
2. Kepada pimpinan perusahaan agar dapat melakukan evaluasi terkait program pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM yang sudah dilakukan oleh perusahaan supaya program tersebut bisa maksimal dan diterapkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukakan penelitian kembali dengan menggunakan objek yang berbeda dan denganpendekatan yang berbeda serta menambahkan variable-variabel lainnya yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2012, Metode Penelitian ilmu sosial, PenerbitAlfabrta, Bandung.

Basuki, 2015, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Knowledge Activities (Suatu Kajian Teoritis), *Jurnal Al Kalam 2 (1)*

B Basuki, W Rahmi, 2016, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Strategik Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi, *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 2 (2)*

Basuki, 2017, Mediasi Kualitas Pelayanan Dalam Mempengaruhi Praktik Sumberdaya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Organisasi: Suatu Studi Pada Rumah Sakit, *Forum Manajemen Indonesia 7 1 (1), 218.*

Basuki, 2015, Pengaruh Sumber Daya Manusia Strategik dan Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi, *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper APMMI 2015 1 (1)*

Basuki, 2020, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.

Basuki, 2020, Moderating Role Of Gender Diversity On The Relationship Between Psychological Traits And Entrepreneurship Development, *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology 17 (6), 1872 - 1885.*

Basuki, Widyanti Rahmi, Mursanto, 2021, Kapasitas Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kerjasama Dan Inovasi Dalam Perusahaan (SuatuTinjauanTeoritis), *Al Ulum Jurnal ilmu sosial dan Humaniora, Vol. 7 No. 2. Hal. 125-137*

Ferdinand, Augusty.2016. *Metode Penelitian Manajemen . Edisi2*. BP Universitas Diponegoro,Semarang.

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.Semarang.

Robbins,Stephen.P.2016. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.*PT RAJA GRAFINDO PERSADA.Jakarta.

Sekaran, Uma. 2016. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat.Jakarta.

Siagian, Sondong.P.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.Jakarta.

Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN.Yogyakarta.

Supranto,J.2001.*Statistik:Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam.Erlangga.Jakarta.

Tika,P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* PT Bumi Aksara.Jakarta.

W Rahmi, Basuki, 2016, The Influence of Compensations and Social Assurance on Job Performance: Study on Contract Employees' Palm Company, *Advances in Economics, Business and Management Research 15 (1), 593-595*

Widyanti, Rahmi, 2019, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep,* Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.