Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit PelaksanaPelayananPelanggan Banjarmasin

Tri Suwarno[1], Basuki[2*], M. Harlie[3], Edy Mahfuz[4]

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

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

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

Perkembanganteknologi yang semakinmajudari masa ke masa, membuatpersaingandalam dunia pekerjaansemakinmeningkat, ditambah dengan perubahan yang sering terjadipada setiaporganisasi membuat organisasi selalumemantauperubahanyangterjadidilingkungan perusahaansertaorganisasi harus meningkatkan kemampuan sumber daya yang dimiliki (Basuki dkk., 2021)

Sumberdayamanusiaseringdisebutsebagaisumberdayamanusia, energy atautenaga, dan sumberdaya juga merupakanindividuproduktif yang bekerja dan bertindaksebagaipenggerakdalamsuatuorganisasi.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 menanganiaspekkelistrikan disalah satu kota yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin melayani kepentingan umum dan bergerak dalam bidang jasa pembayaran tagihan listrik, jasa pemasangan baru, penggantian listrik, 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 atasgangguanditahun 2019 tercapai 100%, ditahun 2020 tercapai 44%, Percepatanpenyambunganpelanggantercapai 99,79%, Penagihanpiutang ragu-ragu ditahun 2019 100%, ditahun 2020 tercapaihanya 61,76%, gangguanpenyulang 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, dapatdilihattabeldibawahiniuntuk lebih jelasnya :

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

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Pelatihan & Pengembangan		Total Pelatihan & Pengembangan	
		Mengikuti	Tidak	Dihadiri	Tidak

			Mengikuti		**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. Berdasarkan observasi, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia mempengaruhi kinerja. 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, semakinbanyakpelatihantidaksertamertameningkatkankinerja.
2) Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nita Nur Mazidah (2018), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan.
3) Berdasarkan penelitian 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)’’.

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.

Arahannyalebih pada memintakaryawanmengambiltanggungjawab yang berbeda atau lebih besar sebagai.Menurut Andrew F Sikula (dalamMangkunegara 2010) menyatakanbahwa : " 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".

PengembanganSumber 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 di mulai 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 ingindinamis dan berorientasi pada pertumbuhan. 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.

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 telahditetapkansecaraumum. Menurut A Anwar Prabu Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab 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 dengan sifat penelitian *explanatory research* yaitu penelitian mendalam untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Basuki, 2019.2021). Penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*). Menurut Sugiyono (2017) penelitian eksplanasi

(*explanatory research*) adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang diteliti serta pengaruhantaravariabel yang satudenganvariabel yang lain.
Adapun Sampel dalampenelitianiniadalah 43 respondendariPT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banjarmasin.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkantingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment, denganmenggunakan 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

Berdasarkanhasil 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 dapatdikatakansemua instrument adalah valid, karena$r_{hitung} > r_{tabel}$ 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 atasnilaikoefisien*alpha cronbach*sebesar 0.960. instrument inidapatdikatakan reliable apabilanilaikoefisienReliabilitassebesar 0.6 ataulebih. Dalam instrument penelitianininilai*alpha cronbach*sebesar 0.960 dan nilaitersebutlebihbesardari 0.6 sehinggainstrument penelitianinibisadikatakan reliable atauhandal.

Uji AsumsiKlasik

Tabel 4 Uji Normalitas

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

Berdasarkanhasilpengujian pada tabel di atas, nilaihasilpengujian*one-sample Kolmogorov-smirnov*sebesar 0.081, artinyanilai*Kolmogorov-smirnov*0.081 > 0.05 makahasil uji dikatakan normal.

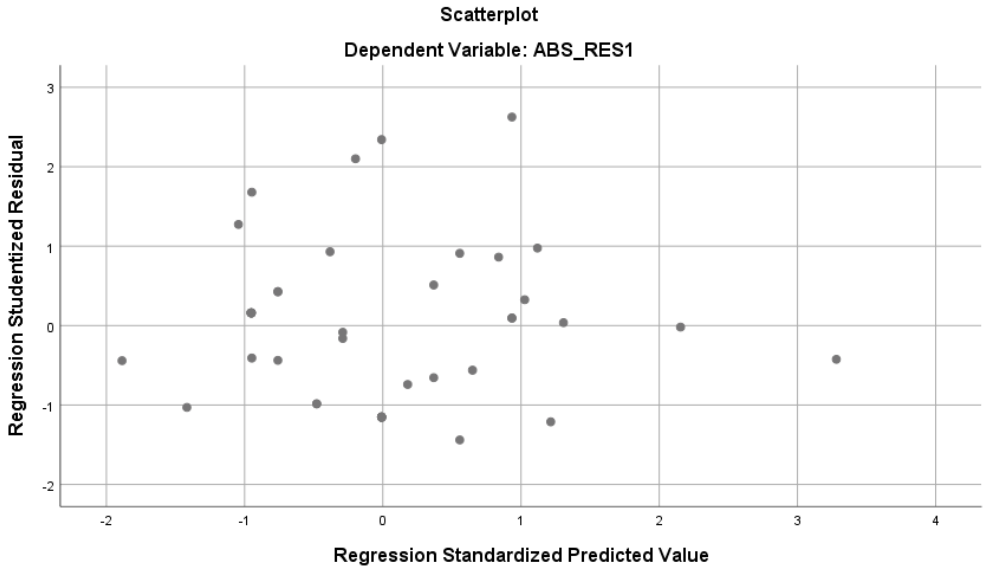
Tabel 5
Uji Multikoliniaritas

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

Berdasarkanhasilpengolahan pada tabel di atas, menunjukkanbahwatidakadavariabelindependen (variabelpelatihan dan pengembangansumberdayamanusia) yangmemilikinilai*toleransi*kurangdari 0.1, denganhasiltersebutmenunjukkanbahwatidakterdapathubunganantarvariabelindependen. Perhitungannilai*Variance Inflation Faktor*(VIF) juga menunjukkantidakterdapatvariabelindependen yangnilaiVIFnyalebihbesardari 5, makaberdasarkanhasil uji tersebutdapatdisimpulkanbahwadalam model regresitersebuttidakterjadimasalahmultikoliniaritas.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber data diolahtahun 2020

Berdasarkangambardiatastitik-titik pada grafiktersebutmenyebartidakberarah dan tidakberaturanartinya data pada penelitianiniterhindardarigejalaheteroskedastisitas.

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

Berdasarkantabel di atas, nilaidurbin-watsonsebesar 1.655, selanjutnyanilaitersebutakandibandingkandengannilaitabeldurbin Watson dalamsignifikansi 5% denganrumus (K;N). Adapun jumlahvariabelIndependenadalah 2 atau K=2, sementaraJumlahsampel N=43, Maka (K;N)= (2;43). Diketahuinilai dL sebesar 1.4151 dan Nilai dUsebesar 1.6091. untukmengetahuiautokorelasi negative maka (4-dw) yaitu 4-1.655 = 2.345. berdasarkanhasiltersebutmaka (4-dw) sebesar 2.345 > 1.6091 makatidakterdapatautokorelasi.

PengujianHipotesis

Hasil AnalisisSecaraParsial

Uji t dilakukanuntukmengetahuisecaraparsialpengaruhpelatihan danpengembangan SDMterhadapkinerjakaryawan, yang diuji pada tingkatsignifikan α= 0.05 atau 5. Berikuthasil uji pengaruhsecaraparsialvariabelpelatihan dan pengembanganSDM :

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 signifikansidilakukanuntukmengujipengaruhsecaraparsial, dengankriteriapengujiansebagaiberikut :
H_0diterima dan $H_a$ditolakjika$t_{hitung} < t_{tabel}$ataunilai sig >0,05
H_0ditolak dan $H_a$diterimajika$t_{hitung} > t_{tabel}$ataunilai sig <0,05

Berdasarkanperhitungan, hasil uji t hitung pada variabelpelatihan (X1) menunjukkanbahwa$t_{hitung} > t_{tabel}$yaitusebesar 2,202 > 2,02108 dan nilaisignifikan 0,034 < 0,05 maka H_0ditolak dan H_1 diterima, denganartianbahwavariabelpelatihanberpengaruhsignifikanterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero) Unit PelaksanaPelayananPelanggan (UP3) Banjarmasin.

Berdasarkanperhitungan, hasil uji t hitung pada variabelpengembangan SDM (X2) menunjukkanbahwa$t_{hitung} > t_{tabel}$yaitusebesar 2,534 > 2,02108 dan nilaisignifikan 0,015 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_2diterimadenganartianbahwavariabelpengembangan SDM berpengaruhsignifikanterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero) Unit PelaksanaPelayananPelanggan (UP3) Banjarmasin.

Hasil AnalisisSecaraSimultan

Uji simultan (Uji F) dilakukanuntukmengetahuipengaruhseluruhvariabelindependensecarabersama-samaterhadapvariabeldependen yang diuji pada tingkatsignifikan α= 0.05 atau 5% dengandasarpengambilankeputusan$F_{hitung} > F_{tabel.}$ F_{tabel}diperolehdengan**df 2 = (n-k)**, yang mana **n**adalahjumlahresponden dan **k**adalahjumlahvariabelpenelitian. Hasil uji F pengaruhsecarasimultanvariabelpelatihan dan pengembangan SDM terhadapkinerjakaryawansebagaiberikut :

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 diolahtahun 2020
F-Tabel = N-k

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

Berdasarkanhasilperhitungan pada tabel di atasdiperolehnilaiF_{hitung}= 39,164 denganmenggunakan*Confidence Interval* 95% (α = 0.05), hasilinimenunjukkan$F_{hitung} > F_{tabel}$yaitusebesar 39,164>3,23 dengannilaisignifikansisebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0ditolak dan H_3 diterimasehinggadapatdisimpulkanbahwapelatihan dan pengembangan SDM secarasimultanberpengaruhterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

PEMBAHASAN

PengaruhPelatihanTerhadap Kinerja Karyawan

Disuatuorganisasiatauperusahaan, pelatihanadalahpengetahuan dan keterampilanyang diberikankepadakaryawandenganharapandapatmeningkatkankinerjakaryawan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:44 Pelatihan (X1) adalahSuatu proses pendidikanjangkapendek yang mempergunakanprosedursistematis dan terorganisirdimanapegawai non manajerialmempelajaripengetahuan dan keterampilanteknisdalamtujuanterbatas.

Dari hasilpenelitiandiketahuibahwanilai$t_{hitung} > t_{tabel}$yaitu 2,202 > 2,02108 dan nilaisignifikansinyasebesar 0,034 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_1diterima. Denganhasiltersebutdapatdisimpulkanbahwavariabelpelatihanberpengaruhpositif dan

signifikanterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero)Unit PelaksanaPelayananPelanggan (UP3) Banjarmasin.

Hasil daripenelitianinimendukungpenelitianterdahulu oleh Rina Daniati (2019) yang berjudulPengaruhPelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang KabupatenMeranginyanghasilnyamembuktikanjikapelatihanberpengaruhpositif dan signifikanterhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang KabupatenMerangin.

PengaruhPengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnyapengembanganadalahupaya yang dilaksanakandalamrangkapengembanganpotensikaryawanuntukmendudukijabatan yang lebihtinggidalamusahamencapaitujuanperusahaan. Pengembangankaryawaninierathubungannyadengankinerjakaryawan. Pelaksanaanpengembangandisuatuorganisasiatauperusahaandapatmeningkatkankinerjakaryawansebabkaryawanmerasapuas, meningkatnyasemangatkerja, loyalitassertakreativitasnya. Dengankegiatanpengembangansumberdayamanusia, makadiharapkandapatmemperbaiki dan mengatasikekurangandalammelaksanakanpekerjaandenganlebihbaiksesuaidenganperkembanganilmupengetahuan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. PengembanganSDM juga termasukcara yang efektifgunamenghadapibeberapatantangan, termasukkeusanganatauketertinggalankaryawan.

PengaruhparsialdaridimensiPengembanganSumber Daya Manusia (X_2) diperolehnilait_{hitung}sebesar 2.534. Dengandemikianmakat_{hitung} 2.534>t_{tabel}2,02108, Denganhasiltersebut H_0 ditolak dan H_2diterima. DenganhasiltersebutdiketahuibahwavariabelPengembanganSumber Daya Manusia berpengaruhpositif dan signifikanterhadapvariabel Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin

Hasil penelitianinimendukungpenelitianterdahulu oleh LudfiaDupang (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.

PengaruhPelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkanhasil uji F diketahuibahwavariabel-variabelbebas (pelatihan dan pengembangan SDM) mempunyaipengaruhpositifsecarabersama-samaterhadapkinerjaterikatnya (kinerjakaryawan). Hal inidibuktikandenganhasil uji F_{hitung}>F_{tabel}yaitusebesar 39,164>3,23 dengannilaisignifikansisebesar 0,000 < 0,05, dapatdisimpulkanbahwapelatihan dan pengembangan SDM berpengaruhpositif dan signifikanterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

Hasil penelitianinimendukungpenelitianterdahuluolehMelvin Grady Lolowang, Adolfina & Genita Lumintang (2016)yang berjudulPengaruhPelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado yanghasilnyamembuktikanbahwapelatihan dan pengembangan SDM berpengaruhsignifikanterhadapkinerjakaryawan PT Berlian Kharisma Pasifik Manado.

KESIMPULAN

Berdasarkanhasilkajian dan hasil uji diatas, makaditarikkesimpulansebagaiberikut :

1. Pelatihankaryawansecaraparsialberpengaruhsignifikanterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero) Unit PelaksanaPelayananPelanggan Banjarmasin. Pelatihan yang diberikanuntukkaryawannyadapatdikatakansudahbaik, namunmasihperluditingkatkan. Sebabsemakinbaikpelatihan yang diberikanperusahaankepadakaryawanmakasemakinmeningkat pula kinerjakaryawannya.
   Denganmeningkatnyakinerjakaryawantersebutpastinyameningkat pula pencapaianperusahaan.
2. PengembanganSumber Daya Manusia secaraparsialberpengaruhsignifikanterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero) Unit PelaksanaPelayananPelanggan Banjarmasin dan Pengembangan SDM yang diberikanuntukkaryawannyacukupbaik. Dengandemikianmelalui program pengembangan SDM para karyawandidorongataudimotivasi agar dapatmelaksanakantugas-tugasnyasecaraefektif dan efisien. Sebabsemakinmemadaikemampuankaryawanbekerja, besarkemungkinanakanmeningkatkankinerjaperusahaansecaramaksimal. Dengan kata lain pengembangan SDM yang dilakukansecara rutin dan berkelanjutandapatmempertahankan dan meningkatkankinerjakaryawan dan tentunyameningkatkanpencapaianterhadap target perusahaan.
3. Pelatihan dan Pengembangan SDM secarasimultanberpengaruhsignifikanterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero) Unit PelaksanaPelayananPelanggan Banjarmasin. Denganpelatihan dan Pengembangan yang diberikanperusahaankaryawanakanmenambahwawasansertameningkatkankeahlian nya yang dapatdiaplikasikandalampekerjaannya. Maka dariitukaryawanPT PLN (Persero) Unit PelaksanaPelayananPelanggan Banjarmasinharusdiberikanpelatihan dan Pengembangan demi mendorongkinerjaperusahaan, terutama pada bagian yang berkaitanlangsungapabilaadanyapenerapansistemkerjabarudalamlingkungankerja.
   Denganpemberianpelatihan dan Pengembangan yang benar, pastikinerjakaryawan juga semakinmeningkat.

Saran

Dari hasilpenelitian dan kesimpulandiatasmakapenelitimenyampaikan saran-saran yang sekiranyadapatmemberikanmanfaat pada pihak-pihak yang terkaitdaripenelitianini danberhubungandenganpengaruhpelatihan dan pengembangan SDM terhadapkinerjakaryawan, yaitusebagaiberikut:

1. Mengingatpelatihan dan pengembangan SDM memilikipengaruhpositifterhadapkinerjakaryawan PT PLN (Persero) Unit PelaksanaPelayananPelanggan Banjarmasin makadiharapkankepadapimpinanperusahaanuntuktetapmemperhatikan program-program pelatihan dan pengembanganterhadapkaryawansesuaidenganapa yang

diperlukanperusahaandalamrangkamemajukan dan meningkatkanpencapaikankinerjaperusahaan.
2. Kepadapimpinanperusahaan agar dapatmelakukanevaluasiterkait programpelaksanaanpelatihan dan pengembangan SDM yang sudahdilakukan oleh perusahaansupaya program tersebutbisamaksimal dan diterapkandalammeningkatkankinerjaperusahaan.
3. Untukpenelitiselanjutnyadapatmelakukakanpenelitiankembalidenganmenggunakano bjek yang berbeda dan denganpendekatan yang berbedasertamenambahkan variable-variabellainnya yang belumdiungkapberapabesarpengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2012, Metode Penelitianilmusosial, PenerbitAlfabrta, Bandung.

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

B Basuki, W Rahmi, 2016, PengaruhPraktikSumber Daya Manusia Strategik Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi, *Al-Kalam: JurnalKomunikasi, Bisnis Dan Manajemen 2 (2)*

Basuki, 2017, MediasiKualitasPelayanan Dalam MempengaruhiPraktikSumberdaya Manusia StrategikTerhadap Kinerja Organisasi: Suatu Studi Pada Rumah Sakit, *Forum Manajemen Indonesia 7 1 (1), 218.*

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

Basuki, 2020, *Pengantar Metode PenelitianKuantitatif*, 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 UlumJurnalilmusosial dan Humaniora, Vol. 7 No. 2. Hal. 125-137*

Ferdinand,Augusty.2016.*MetodePenelitianManajemen.Edisi2*.BPUniversitasDiponegoro,Semarang.

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang:BPUniversitasDiponegoro.Semarang.

Robbins,Stephen.P.2016.*Perilakuorganisasi*.EdisiBahasaIndonesia.PTIndeksKelompok GRAMEDIA.Jakarta.

Rivai,VeithzaldanBasri.2005.*PerformanceAppraisal:SistemYangTepatUntukMenilai KinerjaKaryawanDanMeningkatkanDayaSaingPerusahaan*.PT RAJAGRAFINDO PERSADA.Jakarta.

Sekaran,Uma.2016.*ResearchMethodeForBusiness:MetodologiPenelitianUntukbisnis*.Salemba Empat.Jakarta.

Siagian,Sondong.P.2002.*KiatMeningkatkanProduktivitasKerja*.PTRinekaCipta.Jakarta.

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

Supranto,J.2001.*Statistik:Teori danAplikasi*.Edisikeenam.Erlangga.Jakarta.

Tika,P.2006.*BudayaOrganisasiDanPeningkatanKinerjaPerusahaan*.PTBumiAksara.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, *PerilakuOrganisasi: Teori dan Konsep,* Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.