

SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
ULP PANAKKUKANG MAKASSAR



*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lasharan Jaya*

Oleh

NANDA TENRIANA
Nim : 2021 02 012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA
MAKASSAR
2025

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) ULP PANAKKUKANG MAKASSAR

Oleh

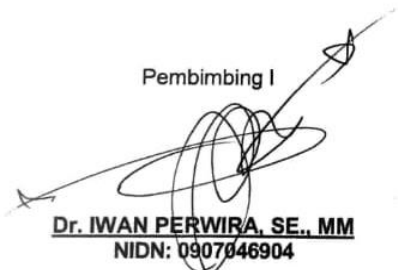
NANDA TENRIANA

No. Induk Mahasiswa 2021 02 012
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di hadapan Tim penguji
Pada tanggal, 13 September 2025
Dan telah diperbaiki

Makassar, 13 September 2025

Pembimbing I


Dr. IWAN PERWIRA, SE., MM
NIDN: 0907046904

Pembimbing II


MUHARRAM, SS., MM
NIDN : 0905056906

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) ULP PANAKKUKANG MAKASSAR

Oleh:

NANDA TENRIANA

No. Induk Mahasiswa 2021 02 012
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada Tanggal, 13 september 2025
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji



Dr. Andi Batary Citta, SE, MM
NIDN: 092 507 8503



Dr. H. Mukhtar Galib, S.Sos, MM
NIDN: 093 112 6833



Maulana, SE, MM
NIDN: 091 307 7802

Makassar, 13 September 2025

SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA

Ketua,



Dr. Hernita, SE, MM
NIDN: 0903087402

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NANDA TENRIANA

Nomor Induk Mahasiswa : 202102012

Saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain, dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi bukan hasil karya saya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Makassar,
Pembuat Pernyataan,



NANDA TENRIANA
NIM : 202102012

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah, 2.256)

“Semua sudah Allah atur, jangan takut gagal,
Allah sangat bisa memudahkan segala urusan secara tiba-tiba.”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kamu investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kamu impikan. Mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kamu ceritakan. ”

-Boy Chandra-

Hal yang harus kamu ingat

“Mustahil Allah membawamu sejauh ini hanya untuk gagal”

“Alat paling efektif untuk merubah dunia adalah pendidikan”

-Nelson Mandela-

“Segala sesuatu yang telah dimulai, maka harus diakhiri”

I'm proud of me. You did well.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat berupa Kesehatan, kekuatan, dan inspirasi yang sangat banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bukti semangat usaha penulis serta cinta dan kasih sayang penulis kepada orang-orang yang berharga dalam hidupku.

Untuk karya sederhana ini, maka penulis persembahkan untuk:

1. Alm. Bapak Abd Manaf dan Ibu Dahlia selaku kedua orang tua saya.
Alhamdulillah kini penulis sudah berada di tahap ini, terima kasih sudah mendukung dan mengantarkan saya berada di tahap ini. Bapak saya pasti bangga kepada anak perempuannya ini dan semoga ibu saya sehat selalu,
2. Untuk saudara kandung saya Heri Satriadi, Erna Tenriana dan Abd Aziz, serta kakak ipar saya Iswandi dan Virgita M Mootalu, yang turut berikan doa dan dukungan baik secara finansial maupun non finansial yang sangat luar biasa. Tak lupa tiga keponakan saya yang selalu menghibur penulis Ketika merasa bosan dalam penulisan karya ini.
3. Dosen Pembimbing saya Bapak Dr. Iwan Perwira, SE., MM dan Bapak Muharram, SS., MM. yang telah memberikan arahan dan koreksi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Semua dosen yang telah mengajar dan mendidik saya dengan penuh sabar dan ikhlas. Sehingga ilmu yang saya dapatkan di bangku perkuliahan dapat menjadi ilmu yang bermanfaat untuk banyak orang.

ABSTRAK

Nanda Tenriana, pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu menjawab tantangan dan tuntutan pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pengembangan karyawan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan berkontribusi besar dalam meningkatkan efektivitas kerja, kedisiplinan, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa program pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting yang harus ditingkatkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian, PT PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar diharapkan dapat merancang strategi pelatihan dan pengembangan yang lebih sistematis dan berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan karyawan, Kinerja karyawan, PT PLN (Persero).*

ABSTRACT

Nanda Tenriana, the effect of employee training and development on employee performance at PT PLN (Persero) Panakkukang Makassar ULP. This research seeks to ascertain how staff development and training affects worker performance at PT PLN (Persero) Panakkukang Makassar ULP. The background of this study is based on the importance of improving the quality of human resources to meet the challenges and demands of the job. The research method used was a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to respondents who were employees of PT PLN (Persero) Panakkukang Makassar ULP.

The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, employee development has been shown to have a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, training and development contribute significantly to improving work effectiveness, discipline, and employee ability to complete tasks according to company targets.

The conclusion of this study is that training and development programs are a crucial factor that companies must improve to achieve optimal employee performance. Therefore, PT PLN (Persero) Panakkukang Makassar ULP is expected to design a more systematic and sustainable training and development strategy to support the achievement of company goals.

Keywords: *Training, Employee development, Employee performance, PT PLN (Persero).*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas anugerah-Nya yang senantiasa melimpah dalam kehidupan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar.

Penulisan skripsi ini bertujuan memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.

Teristimewa penulis mengungkapkan rasa terima kasih kepada mereka kedua orang tua penulis, yang terus memberikan harapan, motivasi, perhatian, doa, kasih sayang dan pengorbanan tidak terhingga. Saudara-saudaraku yang selalu mendukung dan mendorong penulis. Dan semua pihak atas segala dukungan materi dan moral yang diberikan untuk keberhasilan studi penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hormat kepada:

- 1). Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tuaku Bapak Alm. Abd Manaf dan Ibu Dahlia, serta Saudara-saudara saya tercinta, yang telah menjadi cerminan Tuhan dalam hidupku. Doa kalian adalah kekuatan terbesarku, dan kasih kalian adalah pelita yang menerangi setiap langkahku, segala jerih Lelah, air mata, dan pengorbanan kalian menjadi dasar dalam pencapaianku hari ini terima kasih atas cinta yang tak bersyarat, atas pelukan dalam doa dan atas pengorbanan yang tak pernah kalian ungkapkan. karya ini adalah bukti nyata dari kerja keras kalian.
- 2 . Bapak Alm. Dr. H. Sahban Liba, SE., MM. selaku Pendiri Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
- 3 . Ibu Hj. Andi Nurlaela, selaku Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Lasharan Jaya.
4. Ibu Dr. hernita, SE., MM. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Lasharan Jaya.
5. Bapak Guntur Suryo Putro, SE., MM. selaku Ketua I Bidang Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Lasharan Jaya.
6. Bapak Amsal Sahban, SE., MM., Ph.D. selaku Ketua II Bidang Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.

7. Ibu Arfiany, SE., MM. selaku Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
8. Kepada Bapak Dr. Iwan Perwira, SE., MM. dan Bapak Muharram, SS., MM. selaku dosen pembimbing yang telah membantu, mengarahkan, dan membimbing dengan sabar dan ikhlas kepada penulis selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Segenap Dosen dan Staff serta civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
10. Teman SMA saya Musdalifah, Arnita Saputri, dan Nurwahida. Serta teman – teman satu atap saya di BK Aspuri Hipermata terkhusus Muttiara, Amalia Safitri, dan Ismawanti. Yang sudah mendukung dan menghibur penulis saat lagi bosan dalam Menyusun penelitian ini.
11. Teman teman satu Rompi KKNT Posko 1 Bonto Lojong yang memberikan dukungan kepada penulis, teman – teman Satu Almamater Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya yang telah berjuang Bersama – sama mencapai gelar Sarjana Manajemen.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi dapat bermanfaat bagi semua pihak, semoga Allah SWT senantiasa menyertai setiap Langkah kita, aamiin.

Makassar,

NANDA TENRIANA
NIM: 202102012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Pustaka	5
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Lokasi & Waktu Penelitian	32
B. Jenis Dan Sumber Data	32
C. Teknik Pengumpulan Data	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Analisis Data	35
F. Definisi Operasional	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
2. Visi dan Misi PT PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG	42
3. Struktur Organisasi	43
4. Penyajian dan Analisis Data	43
B. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
RIWAYAT HIDUP	86
RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 2 Skala Likert	39
Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. 3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4. 4 Berdasarkan Lama Kerja	45
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Statistik	46
Tabel 4. 6 Persepsi Responden Terhadap Pelatihan	47
Tabel 4. 7 Persepsi responden terhadap Pengembangan	48
Tabel 4. 8 Persepsi Responden Terhadap Kinerja	49
Tabel 4. 9 Hasil uji Validitas untuk Variabel Pelatihan	50
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Pengembangan	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji T)	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	58
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²)	58
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	43
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas dan Realibilitas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan gaya saingnya agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya yang dimilikinya.

PT PLN (Persero) ULP Panakkukan berperan strategis dalam mendukung penyediaan dan pelayanan listrik kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian target perusahaan, baik dalam aspek pelayanan, transaksi energi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), maupun distribusi energi listrik (Umy, 2022).

Seiring dengan tuntutan untuk memberikan pelayanan maksimal dan memenuhi standar perusahaan, PT PLN ULP Panakkukan menyadari pentingnya program pelatihan dan pengembangan karyawan. Melalui pelatihan yang terorganisasi dan terencana, perusahaan berupaya membentuk SDM yang berpengalaman, loyal, dan mampu bekerja secara profesional. (Umy, 2022).

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2003).

Pengembangan SDM adalah sebuah usaha meningkatkan kemampuan SDM agar bisa menaikkan produktifitas perusahaan. Dengan kemampuan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja di lingkungan organisasinya (V, 2021).

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan langsung dalam peningkatan kinerja karyawan (mutaqin, 2025). Sementara itu, pengembangan karyawan lebih berfokus pada peningkatan kompetensi jangka panjang, termasuk kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan kesiapan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Keduanya saling melengkapi dan memiliki peran strategis dalam membentuk karyawan yang kompeten dan produktif (mutaqin, 2025).

Observasi di lapangan juga menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pengembangan belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan menyatakan bahwa materi pelatihan terkadang masih bersifat umum dan kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan spesifik di unit pelayanan. Serta pelatihan tidak selalu dilakukan secara merata kepada seluruh karyawan, sehingga terjadi kesenjangan kemampuan antar karyawan. Program pengembangan juga masih menghadapi kendala, seperti keterbatasan kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan atau pengembangan karier yang belum sepenuhnya terstruktur.

Kondisi tersebut berdampak pada kinerja karyawan, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian gangguan listrik, ketidaktepatan dalam pelayanan administrasi, serta variasi kualitas pelayanan antar karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing. Meskipun sudah terdapat upaya pelatihan dan pengembangan yang terorganisir, di lapangan masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan yang menunjukkan belum semua karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Implementasi pelatihan juga belum

sepenuhnya diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Sehingga belum memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kinerja. Sehingga jika kinerja nya buruk dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hal ini dikarenakan faktor rendahnya disiplin kerja, kurangnya motivasi, ketidaksesuaian penempatan pekerjaan, serta keterbatasan dalam penerapan hasil pelatihan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keterampilan karyawan masih perlu ditingkatkan. Program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan harusnya mampu memperkuat kompetensi karyawan, baik dalam hal pengetahuan teknis, keterampilan kerja, maupun sikap profesional. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pelatihan yang terstruktur, berkelanjutan, serta melibatkan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan tujuan organisasi secara keseluruhan (wicaksono, 2025)

Dengan adanya ulasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh daripada pelatihan dan pengembangan karyawan belum optimal sehingga hasil kerja yang diciptakan belum maksimal.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG MAKASSAR”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang?
2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat teoritis** : Menjadi sumber referensi dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.
2. **Manfaat praktis** : Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.