

Training and Development of Human Resources at PT PLN Indonesia Power at PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin to Improve Competence and Organizational Performance

Oleh:

Iskandar Setiyawan,

Wisnu Panggah Setiyono

Progam Studi Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2025



Pendahuluan

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, termasuk di sektor energi seperti PT PLN Indonesia Power. Perusahaan ini, khususnya unit PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin, menghadapi tantangan efisiensi dan produktivitas yang mengharuskan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

SDM yang kompeten sangat penting untuk menjamin kelancaran operasional pembangkit listrik. Oleh karena itu, PT PLN Indonesia Power menempatkan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai strategi utama untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, serta adaptabilitas terhadap perubahan teknologi dan tuntutan industri.

Berdasarkan data penggunaan tenaga kerja (man month), terdapat variasi kontribusi antarposisi, yang menunjukkan perlunya evaluasi program pelatihan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan operasional. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi, sedangkan pengembangan SDM mendukung pertumbuhan karier dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1
Penggunaan Man Month untuk Beberapa Posisi Kunci DdiPLTU Kalselteng 2

No	Nama	Posisi	Caturwulan I	Caturwulan II	Caturwulan III	Jumlah
1	Muhammad Khubi Nurrohm	SPV Operasi Unit 5-6	3.83	3.50	4.00	11.33
2	Ikhwan Malik Arifianto	SPV Operasi Unit 5-6	3.74	4.00	3.95	11.69
3	Tri Parmono Adi	SPV Operasi Unit 5-6	3.78	3.95	3.91	11.65
4	Rizal Ermiazis Kesuma	SPV Operasi Unit 5-6	3.91	3.59	4.00	11.50
5	Dedy Ginanjar Sasmita	Operator Operasi Senior Unit 5-6	3.96	4.00	3.91	11.87

Abstrak

Di tengah persaingan global yang ketat, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci bagi perusahaan, termasuk PT PLN Indonesia Power, dalam meningkatkan efisiensi operasional, mengembangkan kompetensi karyawan, dan mencapai tujuan strategis melalui pelatihan yang tepat dan evaluasi berkala. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain pengujian hipotesis untuk menganalisis hubungan antar variabel, menguji pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi terhadap kinerja organisasi di PT PLN Indonesia Power, menggunakan teknik pengumpulan data skala Likert dan analisis data SEM PLS. Hasil penelitian memaparkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM di PT PLN Indonesia Power PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata nilai variabel penelitian mencerminkan persepsi positif responden terhadap program yang diterapkan. Uji hipotesis mengonfirmasi bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja organisasi, dengan nilai R-square masing-masing 57,5% dan 51,8%, menunjukkan bahwa faktor ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam kedua aspek tersebut. Model penelitian dinilai dapat diterima berdasarkan uji Goodness of Fit (GoF) dan memiliki daya prediksi yang baik. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan SDM di perusahaan ini terbukti efektif, sehingga perlu terus dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan industri yang berkembang.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kompetensi, Kinerja, Sumber Daya Manusia.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1.

- Bagaimana pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kompetensi?

2.

- Bagaimana pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi?

3.

- Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kompetensi?

4.

- Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi?

Literature Review

1. Pelatihan Sumber Daya Manusia

- Proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan agar lebih siap menghadapi tugas kerja.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

- Upaya jangka Panjang untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan karier pegawai secara menyeluruh.

3. Kompetensi Organisasi

- Pelatihan Pengembangan berdampak positif pada kompetensi dan kinerja organisasi.

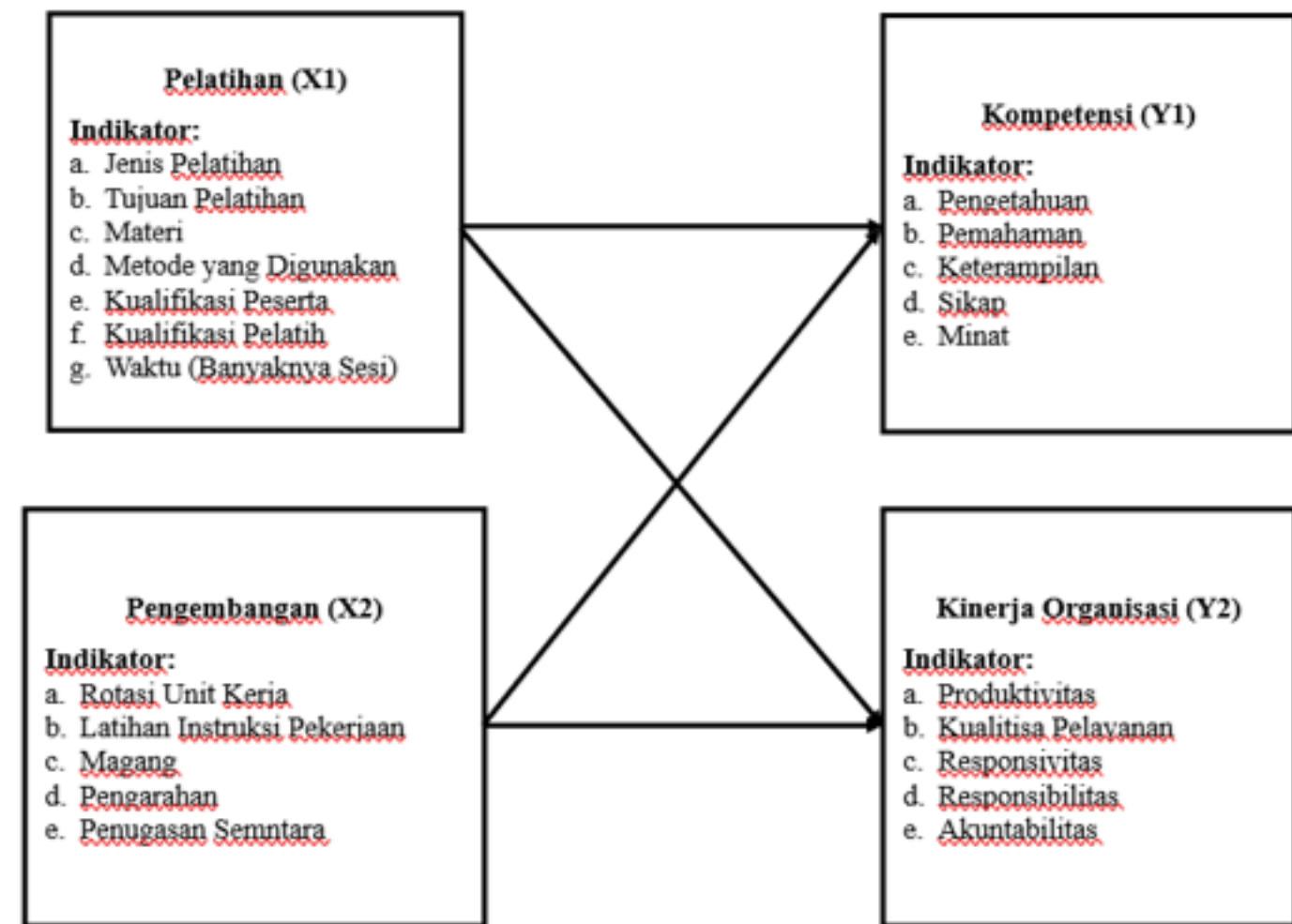
4. Kinerja Organisasi

- Penelitian mendukung bahwa pelatihan dan pengembangan SDM meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Pelatihan Sumber Daya Manusia Yang Dilaksanakan Oleh PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan.
- H2: Pelatihan Sumber Daya Manusia Yang Dilaksanakan Oleh PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi.
- H3: Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Oleh PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan.
- H4: Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Oleh PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

〔Jenis Penelitian〕

Pengumpulan Data

Kuesioner

Skala Pengukuran

Kuantitatif

Independen:
Pelatihan,
Pengembangan SDM,
Dependen:
Kompetensi, Kinerja
Organisasi

Variabel

**Metode
Kuantitatif**

Statistik

Analisa

〔Populasi dan Sampling〕

Populasi

- 171 Karyawan PT PLN Indonesia Power

Sampling

- Teknik : Sampling Jenuh.
- seluruh populasi dijadikan sampel agar hasilnya representatif.

Variabel Operasional

Independen

- Pelatihan (X1): Fokus pada pemberian keterampilan langsung dan aplikatif.
- Pengembangan (X2): Upaya meningkatkan kemampuan jangka panjang melalui rotasi kerja, magang, pengarahan, dll.

Dependen

- K o m p e t e n s i (Y 1) : Kemampuan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- Kinerja Organisasi (Y2): Output organisasi, kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas.

Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5, dari “Sangat Tidak Baik” hingga “Sangat Baik”. Data kemudian dikelompokkan dan dianalisis per variable.

2. Teknik Analisis Data

Menggunakan metode SEM PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares) melalui aplikasi SmartPLS. Analisis mencakup:

- Outer Model: Validitas & reliabilitas indikator
- Inner Model: Hubungan antar variabel laten
- Pengujian hipotesis melalui nilai t-statistik dan p-value.

Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Tabel 2
Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Perempuan	80
Laki-laki	91
Total	171
Usia	
20 - 30 tahun	24
31 - 40 tahun	54
41 - 50 tahun	68
> 50 tahun	25
Total	171

Sumber: Data diolah, 2025

- Total responden: 171 karyawan PLTU Kalselteng 2.
- Mayoritas: Laki-laki (91 orang), usia dominan 41–50 tahun.
- Responden mencerminkan populasi pekerja produktif.

2. Analisis Deskriptif

Tabel 3
Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Rata-rata
1	Pelatihan	4,10
2	Pengembangan	4,04
3	Kompetensi	4,02
4	Kinerja Organisasi	4,12

Sumber: Data diolah, 2025

- Rata-rata skor persepsi (skala Likert):
 1. Pelatihan: 4,10
 2. Pengembangan: 4,04
 3. Kompetensi: 4,02
 4. Kinerja Organisasi: 4,12
- Semua variabel dinilai positif dan baik oleh responden.

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

a. **Validitas Konvergen** : Semua item memenuhi syarat ($>0,7$), $AVE > 0,5 \rightarrow$ valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Organisasi (Y2)	0.697	Valid
Kompetensi (Y1)	0.587	Valid
Pelatihan (X1)	0.623	Valid
Pengembangan (X2)	0.668	Valid

Sumber: Olah Data (2025)

b. **Validitas Diskriminan** : Memenuhi kriteria $\rightarrow$ valid.

Tabel 6
Discriminant Validity – Fornell Larcker

	Kinerja Organisasi (Y2)	Kompetensi (Y1)	Pelatihan (X1)	Pengembangan (X2)
Kinerja Organisasi (Y2)	0.835			
Kompetensi (Y1)	0.609	0.766		
Pelatihan (X1)	0.704	0.564	0.789	
Pengembangan (X2)	0.518	0.736	0.561	0.817

Sumber : Olah Data (2025)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Pelatihan (X1)	Pengembangan (X2)	Kompetensi (X3)	Kinerja Organisasi (Y)
X1.1	0.783			
X1.2	0.831			
X1.3	0.801			
X1.4	0.826			
X1.5	0.748			
X1.6	0.745			
X1.7	0.787			
X2.1		0.850		
X2.2		0.839		
X2.3		0.820		
X2.4		0.803		
X2.5		0.773		
Y1.1			0.772	
Y1.2			0.772	
Y1.3			0.764	
Y1.4			0.763	
Y1.5			0.761	
Y2.1				0.770
Y2.2				0.877
Y2.3				0.854
Y2.4				0.826
Y2.5				0.842

Sumber: Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

c. Reliabilitas : Cronbach Alpha dan Composite Reliability > batas minimum → reliabel.

Tabel 7

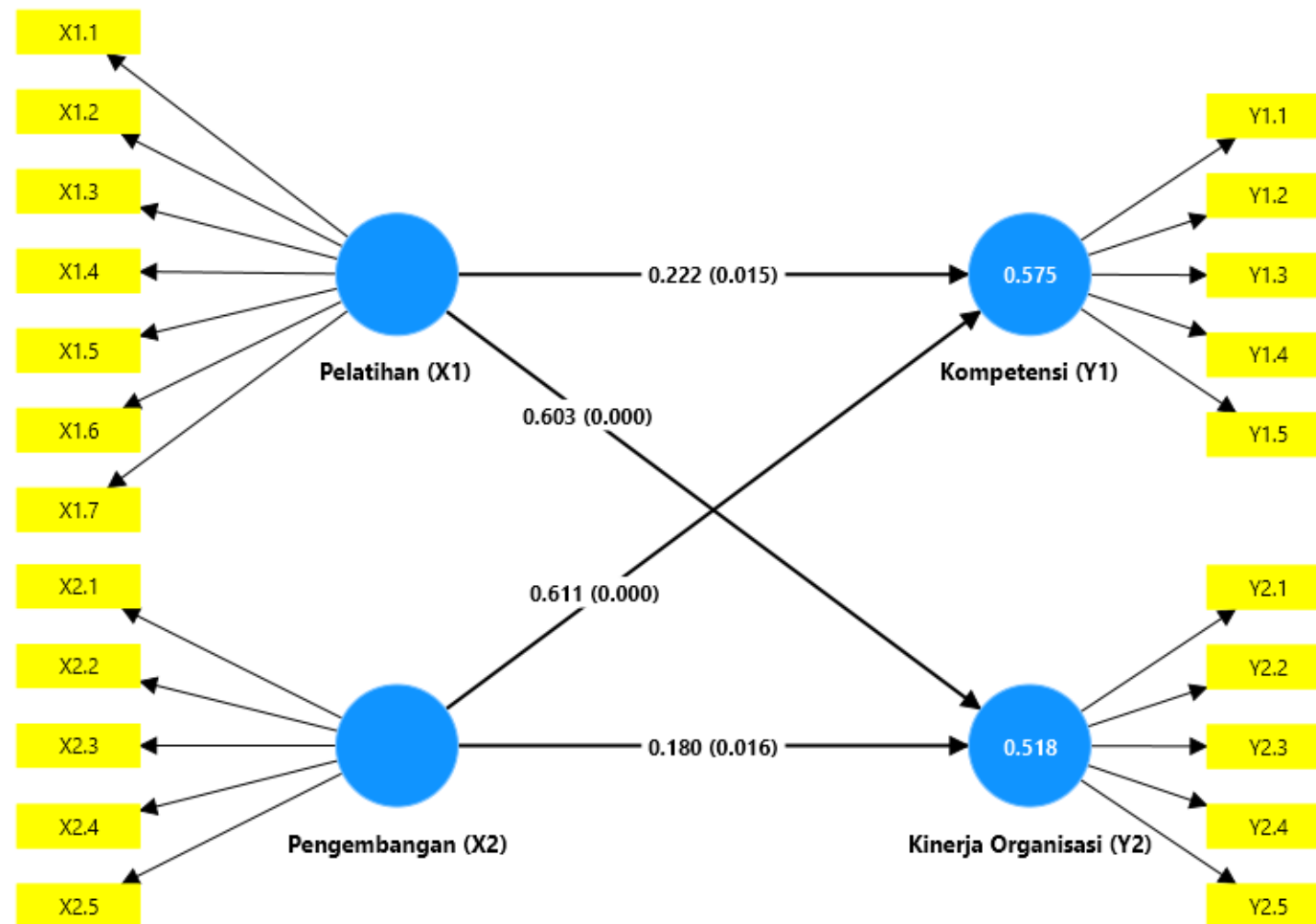
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Kinerja Organisasi (Y2)	0.891	0.920
Kompetensi (Y1)	0.824	0.877
Pelatihan (X1)	0.900	0.920
Pengembangan (X2)	0.876	0.910

Sumber: Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)



a. Koefisien Beta

Tabel 8
Hasil Uji Nilai Koefisien Beta (β)

	Original sample (O)	Hubungan
Pelatihan (X1) -> Kinerja Organisasi (Y2)	0.603	Positif
Pelatihan (X1) -> Kompetensi (Y1)	0.222	Positif
Pengembangan (X2) -> Kinerja Organisasi (Y2)	0.180	Positif
Pengembangan (X2) -> Kompetensi (Y1)	0.611	Positif

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

b. Uji T dan Signifikansi: Semua pengaruh signifikan ($p\text{-value} < 0,05$).

Tabel 9
Hasil Uji-T

	T statistics (O/STDEV)	P values	Signifikan (Sig)
Pelatihan (X1) -> Kinerja Organisasi (Y2)	7.667	0.000	Signifikan
Pelatihan (X1) -> Kompetensi (Y1)	2.183	0.015	Signifikan
Pengembangan (X2) -> Kinerja Organisasi (Y2)	2.141	0.016	Signifikan
Pengembangan (X2) -> Kompetensi (Y1)	7.463	0.000	Signifikan
Sumber : Olah Data (2025)			

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10
Hasil Uji R-square (R²)

	R-square
Kinerja Organisasi (Y2)	0.518
Kompetensi (Y1)	0.575

Sumber : Olah Data (2025)

- Kompetensi (Y1): 57,5%
- Kinerja Organisasi (Y2): 51,8%
- → Variabel pelatihan & pengembangan menjelaskan sebagian besar variasi kompetensi & kinerja.

d. Goodness of Fit (GoF)

Tabel 11
Goodness of Fit (SRMR)

	Saturated model
SRMR	0.081

Sumber : Olah Data (2025)

- SRMR ≤ 0.08 → Model memiliki fit yang baik (Hu & Bentler, 1999).
- $0.08 < \text{SRMR} \leq 0.10$ → Model masih bisa diterima.
- SRMR > 0.10 → Model tidak fit dan perlu diperbaiki.

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

e. **Predictive Relevance (Q2)** : Nilai > model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Tabel 12
Hasil Uji Q² (Predictive Relevance)

	Q ² predict
Kinerja Organisasi (Y2)	0.499
Kompetensi (Y1)	0.547

Sumber : Olah Data (2025)

f. Uji Hipotesis

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H1	Pelatihan (X1) -> Kompetensi (Y1)	0.222	2.183	0.015	Diterima
H2	Pelatihan (X1) -> Kinerja Organisasi (Y2)	0.603	7.667	0.000	Diterima
H3	Pengembangan (X2) -> Kompetensi (Y1)	0.611	7.463	0.000	Diterima
H4	Pengembangan (X2) -> Kinerja Organisasi (Y2)	0.180	2.141	0.016	Diterima

H1 – Pelatihan → Kompetensi

✓ Signifikan ($\beta = 0.222$; $t = 2.183$)

➡ Pelatihan meningkatkan kompetensi karyawan.

◆ H2 – Pelatihan → Kinerja Organisasi

✓ Sangat signifikan ($\beta = 0.603$; $t = 7.667$)

➡ Pelatihan berdampak besar pada peningkatan kinerja.

◆ H3 – Pengembangan → Kompetensi

✓ Sangat signifikan ($\beta = 0.611$; $t = 7.463$)

➡ Pengembangan SDM kuat pengaruhnya terhadap kompetensi.

◆ H4 – Pengembangan → Kinerja Organisasi

✓ Signifikan ($\beta = 0.180$; $t = 2.141$)

➡ Pengembangan SDM membantu tingkatkan kinerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan

- Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ($\beta=0,222$; $T=2,183$; $p=0,015$).
- Metode pelatihan seperti ceramah dan simulasi terbukti efektif.
- Pelatihan meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja.
- Dukungan literatur: mayoritas studi mendukung, meski ada yang menunjukkan hasil berbeda (misal PT Kharisma Gunamakmur).

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi ($\beta=0,603$; $T=7,667$; $p=0,000$).
- Magang menjadi indikator pelatihan paling efektif.
- Pelatihan meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan kesiapan menghadapi perubahan.
- Studi pendukung: hasil serupa ditemukan di Klinik Chio Medical Center.

3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kompetensi

- Pengembangan SDM sangat berpengaruh positif dan signifikan ($\beta=0,611$; $T=7,463$; $p=0,000$).
- Keterampilan jadi indikator terkuat dalam pengembangan kompetensi.
- Program pengembangan meningkatkan loyalitas, kesiapan adaptasi, dan kapabilitas teknis/non-teknis.
- Literatur sejalan: hasil serupa ditemukan di instansi pemerintah dan media massa.

4. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Organisasi

- Pengaruhnya signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi ($\beta=0,180$; $T=2,141$; $p=0,016$).
- Indikator dominan: produktivitas.
- Pengembangan SDM meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing organisasi.
- Penelitian lain mendukung hasil ini (mis. BPKAD Kota Bima), meskipun ada yang bertolak belakang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM di PT PLN Indonesia Power – PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Nilai rata-rata variabel menunjukkan persepsi positif responden. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa:

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,222$) dan kinerja ($\beta = 0,603$).
- Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,611$) dan kinerja ($\beta = 0,180$).
- Nilai R^2 menunjukkan pelatihan dan pengembangan menjelaskan 57,5% kompetensi dan 51,8% kinerja.
- Model dinilai layak (GoF dan Q^2) dengan daya prediksi yang baik.

Secara keseluruhan, program pelatihan dan pengembangan terbukti efektif dan perlu dievaluasi serta disesuaikan secara berkelanjutan agar tetap relevan dengan kebutuhan industri.

Referensi

- [1] Ruddiana Lukvinda and Agatha Debby Reiza Macella, "Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada Bagian Keuangan dan Umum PT. PLN (Persero) Upk Nagan Raya," *Sawala J. Adm. Negara*, vol. 10, no. 2, pp. 208–223, Dec. 2022, doi: 10.30656/sawala.v10i2.5254.
- [2] M. Lestari, M. Daeli, and A. S. Damanik, "Peran Strategis Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Di Sektor Toko Dan UMKM," *J. Intelek Insa. Cendikia*, vol. 1, no. 9, 2024.
- [3] Y. A. Labola, "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi," *J. Manaj. DAN KEWIRAUSAHAAN*, vol. 7, no. 1, Jun. 2019, doi: 10.26905/jmdk.v7i1.2760.
- [4] L. Rohida, "Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia," *J. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 6, no. 1, pp. 114–136, Oct. 2018, doi: 10.31843/jmbi.v6i1.187.
- [5] Ahmad Salim and Lisnawati Lisnawati, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Peningkatan Daya Saing Perusahaan," *J. Ris. dan Inov. Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 78–91, Nov. 2024, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v2i4.4221.
- [6] A. HutomoPangestu, A. Ukhra, C. I. Kurniawan, M. G. Y. Herman, R. Kristianto, and Saridawati, "Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi Tantangan Global," *Socius J. Penelit. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 11, 2024, doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11608173>.
- [7] Ifadhila *et al.*, *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [8] Violita Grace M, Anna Charlita Lay, Anas Tasya Hastin Hardini, and Bunga Astha Rizky, "Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi," *J. Bintang Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 144–155, Jun. 2024, doi: 10.55606/jubima.v2i2.3135.
- [9] T. . Suwarno, B. Basuki, M. Harlie, and E. Mahfudz, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin," *AL-ULUM J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 10, no. 1, May 2024, doi: 10.31602/alsh.v10i1.13732.
- [10] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- [11] N. N. Ramadhani, Nasrul, D. T. Syaifuddin, S. W. Maharani, and A. Putera, "Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Homanis Halu Oleo Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2024.
- [12] Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, and Muhammad Isa Ansori, "Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital," *J. Ris. dan Inov. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 95–110, May 2024, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288.
- [13] D. R. Rahadi, S. Saputra, P. C. Hati, and M. M. Farid, *Pelatihan & Pengembangan Karyawan*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani, 2023.
- [14] H. M. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [15] Z. Muhtadin and A. Frianto, "Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 1, 2020.
- [16] I. Ruhiyat, L. Meria, and D. Julianingsih, "Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi," *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 90–110, Mar. 2022, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1855.
- [17] R. H. P. Harefa, P. Harefa, E. Waruwu, and A. B. Ndraha, "Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa Fodo Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli," *JMPIS J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 4, 2024, doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>.
- [18] N. H. Selviyanti, N. Fadila, Y. D. Sulis, I. Anshori, and H. B. A. Safrizal, "Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. Masharif al-Syariah J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 8, no. 4, 2023, doi: <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>.
- [19] S. Rosmayati, E. Kuswarno, A. Mudrikah, and Y. Iriantara, "Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi," *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 12, no. 3, pp. 331–338, Nov. 2021, doi: 10.32670/coopetition.v12i3.610.
- [20] I. H. Rintjap, W. A. Areros, and S. A. Sambul, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon," *Productivity*, vol. 2, no. 7, 2021.

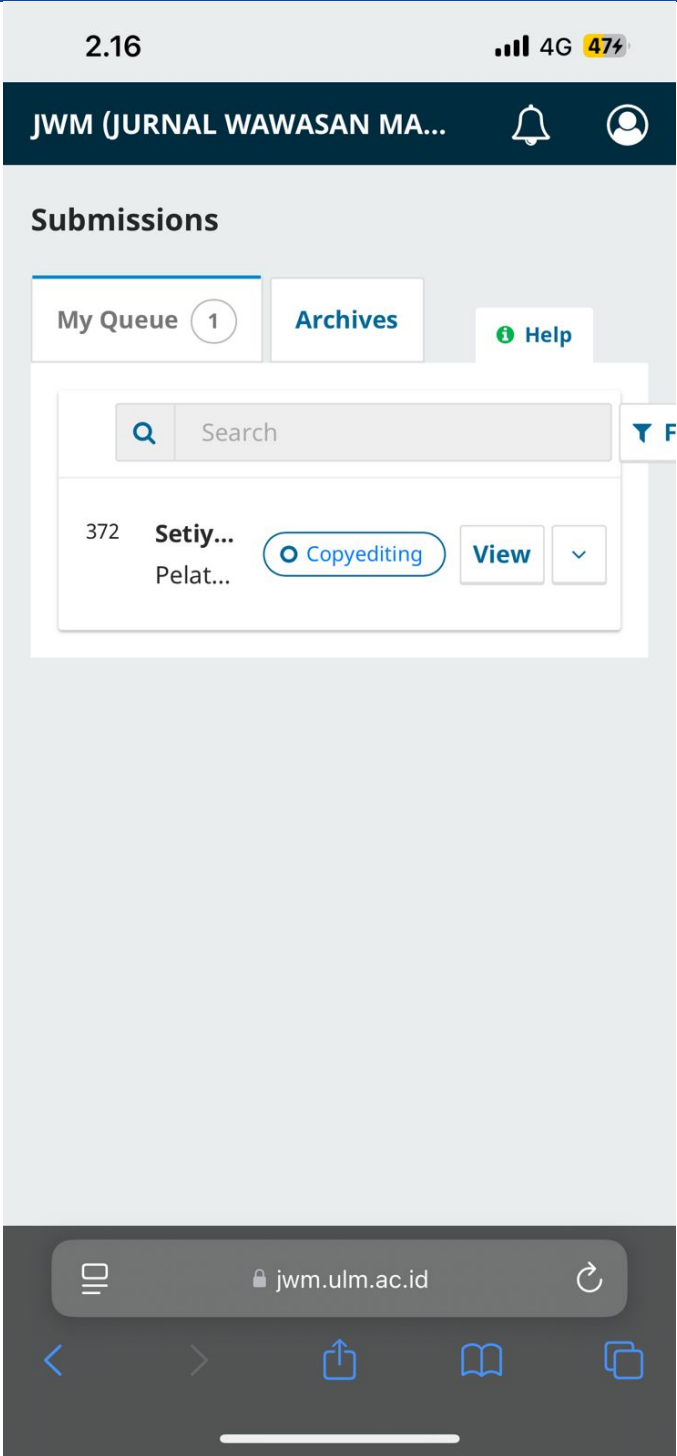
Referensi

- [21] N. Indriasari, "Hubungan Pengembangan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Bengkulu," *Ekombis Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, Nov. 2015, doi: 10.37676/ekombis.v3i2.143.
- [22] M. Syukron, S. Hendriani, and Y. Maulida, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau," *J. Daya Saing*, vol. 8, no. 2, pp. 168–176, Jun. 2022, doi: 10.35446/dayasaing.v8i2.869.
- [23] Siti Khotijah, Badrussholeh, and Moch. Isa Anshori, "Kompetensi Organisasi : Studi Literature," *J. Manag. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 194–207, Jun. 2023, doi: 10.59031/jmsc.v1i3.175.
- [24] Nyoto, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- [25] F. D. Fadude, H. N. Tawas, and J. G. Poluan, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [26] Salsabila and H. C. Hermana, "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta," *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 26, no. 1, pp. 41–53, Apr. 2021, doi: 10.35760/eb.2021.v26i1.2892.
- [27] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- [28] Y. R. Edward, H. Tannady, Y. Budiasih, M. Ridhwan, and H. Nainggolan, "Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Distributor Kaca Nasional," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 5, 2022, doi: <https://doi.org/10.37385/msej.v3i5.1167>.
- [29] W. Wartono and D. H. Harahap, "Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta," *J. Psikol.*, vol. 19, no. 2, 2023.
- [30] A. Wardhana, *Teori Organisasi di Era Digital*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024.
- [31] P. L. T. Sihombing and M. U. Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi CV Multi Baja Medan," *Publik Reform J. Adm. Publik*, vol. 6, 2019.
- [32] Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2008. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [33] Anita Sukmawati, Sri Sundari, and Marisi Pakpahan, "Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan," *Maeswara J. Ris. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 239–248, Dec. 2023, doi: 10.61132/maeswara.v2i1.622.
- [34] A. Budiman, "Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital, Dan Keragaman Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mappi," *JMPIS J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 2, 2021, doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>.
- [35] Oktavia, N. A. Dzakirah, M. A. B. Defana, and I. Noviyanti, "Beradaptasi Dengan Perubahan Pasar Dalam Strategi Bersaing Yang Fleksibel Dan Dinamis," *Din. J. Manaj. Sos. Ekon.*, vol. 4, no. 2, 2024, doi: <https://doi.org/10.51903/dinamika.v4i2.503>.
- [36] D. D. M. Wandara and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 5, p. 1798, May 2020, doi: 10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p08.
- [37] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," Bandung CV. Alf., 2019.
- [38] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [39] E. Nurhaidah and W. I. Permata, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung," *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 5, no. 6, 2023, doi: 10.47467/reslaj.v5i6.3758.
- [40] F. N. P. Prames Berliana Dianta, Alfiana Nur Aisyah, "Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja," *Res. J. Account. Bus. Manag.*, vol. 5, no. 2, p. 86, Jan. 2022, doi: 10.31293/rjabm.v5i2.5642.

Referensi

- [41] K. Novriyanti, M. I. Mufti, and S. Shadiq, "Organizational Performance Of The Regional Disaster Management Agency Office In The City Of Palu," *Cenderawasih J. Adm. Manag. Public Lit.*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [42] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [43] A. J. Masyruroh, A. Fauzi, M. Julia, T. S. Ricki, and A. Romadhon, "Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan," *J. Hum. Ekon. Syariah dan Muamalah*, vol. 1, no. 4, 2023, doi: <http://dx.doi.org/10.38035/jhesm.v1i4>.
- [44] I. D. Herani and L. Agusria, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir)," *Motivasi*, vol. 6, no. 2, p. 100, Oct. 2021, doi: 10.32502/mti.v6i2.3772.
- [45] N. D. R. Rustawan, A. Hidayat, and PArtimah, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang," *YUME J. Manag.*, vol. 7, no. 3, 2024.
- [46] Khoirun Nisa, Ahmad Syihabuddin A.F, Frida Aprilia, and Ayu Lucy Larassaty, "Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Geprek Jon X Papa Risol," *Din. Publik J. Manaj. dan Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 99–111, Jul. 2023, doi: 10.59061/dinamikapublik.v1i2.249.
- [47] Fadilatul Ummah and Mudji Kuswinarno, "Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kompetensi Dikantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan," *J. Rimba Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 4, pp. 231–238, Nov. 2024, doi: 10.61132/rimba.v2i4.1379.
- [48] A. Pramesrianto, S. Amin, and R. Ratnawati, "Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika 'Tribun Jambi,'" *J. Din. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 27–36, Mar. 2019, doi: 10.22437/jdm.v7i1.16661.
- [49] Taufik and Muhamad Badar, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima," *J. Publ. Ekon. dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 410–422, Jul. 2023, doi: 10.51903/jupea.v3i3.1873.
- [50] M. Dunir, Fatkhurahman, and Bambang Supeno, "Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Manajemen SDM dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Global Sarana Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, vol. 5, no. 1, pp. 41–49, Jun. 2023, doi: 10.31849/jmbt.v5i1.14518.

Bukti Copy Editing dan LOA



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



LETTER OF ACCEPTANCE

NO. 107/UN8.1.13.3.10/JWM/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Dewan Redaksi Jurnal Wawasan Manajemen Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat :

Nama : Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIP : 19700913 200501 2003

Menerangkan bahwa nama yang disebutkan di bawah ini:

No.	Nama	Instansi	Judul Artikel
1	Iskandar Setiyawan ¹ , Wisnu Panggah Setiyono ² , Sriyono ³	Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN Indonesia Power Di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Organisasi

dinyatakan **diterima** dan akan diterbitkan di Jurnal Wawasan Manajemen Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat pada **Volume 13 No. 3, Oktober 2025** dengan ISSN: 2337-5191 (Print) dan ISSN: 2527-6034 (Online).

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 24 Mei 2025
Ketia Dewan Redaksi JWM

Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si, Ph.D.
NIP. 19700913 200501 2003

