

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI CABANG PALOPO**

**Cindi Wulandari Bakri<sup>1</sup>, Saharuddin<sup>2</sup>, Samsinar<sup>3</sup>**  
[cwulandari270@gmail.com](mailto:cwulandari270@gmail.com)<sup>1</sup>, [ahmaddahlansahar77@gmail.com](mailto:ahmaddahlansahar77@gmail.com)<sup>2</sup>, [samsinar@umpalopo.ac.id](mailto:samsinar@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>  
**Universitas Muhammadiyah Palopo**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja serta pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Palopo. Metode yang digunakan adalah survei, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan via Google Form dan menggunakan skala Likert. Seluruh karyawan dalam populasi penelitian dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan, sementara pengembangan sumber daya manusia menunjukkan pengaruh yang signifikan. Selain itu, baik pelatihan kerja maupun pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan yang lebih baik bagi manajemen Bank BRI Cabang Palopo tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta menekankan perlunya evaluasi dan peningkatan efektivitas program pelatihan yang ada. Penelitian ini juga merekomendasikan agar manajemen lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung hasil pelatihan, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja, untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Palopo.

### **Abstract**

*This research aims to examine and analyze the influence of job training and human resource development on employee performance at Bank BRI Palopo Branch. The method used is a survey, with data collection through a questionnaire distributed via Google Form and using a Likert scale. All employees in the research population were sampled. The research results show that job training does not have a significant individual influence on employee performance, while human resource development shows a significant influence. In addition, both job training and human resource development simultaneously have a significant impact on employee performance. These findings provide better insight for the management of Bank BRI Palopo Branch regarding the importance of human resource development to improve employee performance, as well as emphasizing the need to evaluate and increase the effectiveness of existing training programs. This research also recommends that management pay more attention to other factors that can support training outcomes, such as organizational culture and work environment, to further improve the quality of human resources and overall performance.*

**Keywords:** *Work Training, Human Resource Development (HRD), Employee Performance, Bank BRI Branch Palopo.*

## **PENDAHULUAN**

Di zaman sekarang teknologi menguasai hampir semua aspek pekerjaan dan persaingan dunia bisnis semakin sengit, setiap pekerja diharuskan untuk menguasai keterampilan teknis yang relevan dengan tugas mereka, memahami teknologi yang mendukung pekerjaan mereka, dan cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Selain

itu, mereka harus fleksibel serta mampu berinovasi untuk perusahaan. Perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan guna mencapai tujuan organisasi (Kusuma et al, 2018). Pelatihan ini mencakup kursus singkat yang dilaksanakan secara sistematis dan prosedural, di mana karyawan mendapatkan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Setelah itu, karyawan melanjutkan ke tahap pengembangan, yang mirip dengan pelatihan, namun dengan durasi yang lebih panjang.

Pada tahap pengembangan, karyawan mempelajari teori dan konsep serta mengembangkan ide-ide kreatif untuk mendukung tujuan perusahaan (Intan, 2019). Pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena meningkatkan efisiensi serta efektivitas bagi organisasi dan karyawannya, sekaligus memainkan peran vital dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Armstrong dan Taylor (2014), kepala staf adalah aset berharga bagi organisasi. Pelatihan dan pengembangan, menurut Cardy (2010), memiliki makna yang berbeda. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan dan perbaikan kinerja karyawan, sementara pengembangan bertujuan untuk memperluas kemampuan karyawan, yang akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Pelatihan sendiri terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang ada. Fokusnya adalah untuk membantu karyawan menguasai keterampilan tertentu agar sukses dalam pekerjaan mereka, sehingga pelatihan menjadi bagian dari proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kinerja mereka (Pancasasti, 2022).

Selain itu, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi sangat penting dalam menciptakan perubahan dalam organisasi. Karyawan merupakan aset berharga yang perlu dihargai dan dijaga oleh perusahaan. Semakin baik perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan memberi insentif, semakin tinggi pula produktivitas mereka. Insentif tidak selalu berbentuk uang atau materi (Sutono & Rahmat Hidayat, 2023). Oleh karena itu, para pemimpin perlu memahami kebutuhan serta tantangan yang dihadapi karyawan, serta faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan loyal terhadap pekerjaan dan organisasi mereka dalam jangka panjang (Simbolon, 2021). Setiap perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mempertahankan produktivitas dan meningkatkan kualitas pekerjaan (Ardiano Saputra et al., 2023).

Pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, memperdalam pemahaman dan keterampilan karyawan di berbagai tingkat organisasi, serta meningkatkan semangat mereka dan membantu mereka mengidentifikasi tujuan organisasi sebagai bagian dari diri mereka (Muktamar et al., 2024). Program pengembangan atau intervensi yang direncanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sifabela Melliinia Agustin & Safaria, 2021). Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan dan berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ridwan Fahrozi et al., 2022). Pengembangan sumber daya manusia sangat penting baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang dalam setiap kegiatan perusahaan. Kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan dan mendorong inovasi dalam organisasi.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk bisnis apa pun. Hal ini terkait dengan keluaran keluarannya (Samsinar, 2024). Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada peningkatan pendapatan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri. Berdasarkan hal ini, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Palopo,” yang dapat membantu pemimpin dalam melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil temuan penelitian dari penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Palopo”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bank BRI cabang palopo, dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Palopo.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini variable yang diteliti adalah variabel dependen ( Kinerja karyawan ) dan variabel independen ( pelatihan kerja).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Bank BRI Cabang Palopo berjumlah 131 orang. Sedangkan teknik penentuan sample yang digunakan penulis adalah teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2020) Teknik purposive sampling merupakan pemilihan sampel berdasarkan dengan kriteria yang akan diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji R2, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai hubungan antara variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Proses analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 90%, atau tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 10%.

Berikut ini disajikan hasil uji validitas variabel dalam penelitian, yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	STATUS
PELATIHAN KERJA (X1)	X1	0.842**	0.1716	VALID
	X2	0.860**	0.1716	VALID
	X3	0.871**	0.1716	VALID
	X4	0.862**	0.1716	VALID
	X5	0.948**	0.1716	VALID
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X2)	X1	0.954**	0.1716	VALID
	X2	0.959**	0.1716	VALID
	X3	0.945**	0.1716	VALID
	X4	0.943**	0.1716	VALID
	X5	0.908**	0.1716	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	X1	0.914**	0.1716	VALID
	X2	0.918**	0.1716	VALID
	X3	0.929**	0.1716	VALID
	X4	0.917**	0.1716	VALID
	X5	1	0.1716	VALID

Sumber : Data diolah pada 2024

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan yang diajukan mampu mengungkapkan aspek yang ingin diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, dengan jumlah sampel 131 dan derajat kebebasan ( $df$ ) sebesar 129 (dihitung dari  $N-2$ , yaitu  $131-2$ ). Pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh nilai  $r$  hitung sebesar 0,1716. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang sah.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator dari variabel yang diukur. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut tetap konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan uji statistik Cronbach Alpha. Sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60, maka data tersebut dianggap tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada instrumen penelitian tersebut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,978	0,60	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,987	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,979	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah pada 2024.

Berdasarkan tabel 2. Diperoleh bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  sehingga menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel dapat dikatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel Pelatihan Kerja ( $X$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,049	0,743		4,103	0,000
	X1	-0,033	0,054	-0,030	-0,610	0,543
	X2	0,917	0,046	0,966	19,768	0,000

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 5, hasil regresi linier berganda antara variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menghasilkan nilai konstanta sebesar 3,049, koefisien regresi sebesar -0,033 untuk ( $X_1$ ), dan 0,917 untuk ( $X_2$ ). Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,049 - 0,033X_1 + 0,917X_2 + e$$

Dari persamaan ini, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 3,049 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 3,049.

2. Koefisien regresi untuk Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,033 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, jika nilai variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) menurun, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) juga akan menurun di Bank BRI Cabang Palopo.
3. Koefisien regresi untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) sebesar 0,917 menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan kata lain, semakin tinggi nilai Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Palopo.

**Uji T ( Parsial )**

Uji T (parsial) digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *thitung* lebih besar daripada nilai *ttablel*. Untuk menghitung derajat kebebasan (*df*), rumus yang digunakan adalah  $df = n - k$ , di mana *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah variabel independen. Berdasarkan perhitungan, *df* diperoleh sebesar 129 ( $131 - 2$ ). Dengan  $df = 129$ , maka nilai *ttablel* adalah 1,979.

Tabel 4. Uji T ( Parsial )

Coefficients <sup>a</sup>							
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	
				Beta			
1	(Constant)	3,049	0,743		4,103	0,000	
	Pelatihan Kerja	X1	-0,033	0,054	-0,030	-0,610	0,543
	Pengembangan sumber daya manusia	X2	0,917	0,046	0,966	19,768	0,000

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai *thitung* untuk variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) adalah -0,610, yang mana *thi*(-0,610) lebih kecil dari *ttablel*(1,979) dengan nilai signifikansi 0,543 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial.

Sementara itu, nilai *thitung* untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) adalah 19,768, yang lebih besar dari *tta*(1,979) dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial.

**Uji F ( Simultan )**

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai *Fhitung* lebih besar dari *Ftablel* dan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan menggunakan rumus derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k - 1$ , di mana *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah variabel independen, maka  $df = 131 - 2 - 1 = 128$ . Berdasarkan nilai *df* yang diperoleh, nilai *Ftablel* adalah 3,07. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji F ( Simultan )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1935,616	2	967,808	505,357	.000 <sup>b</sup>
	Residual	245,133	128	1,915		
	Total	2180,748	130			

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* adalah 505,357, sedangkan nilai *Ftabel* sebesar 3,07 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa *Fhitung* lebih besar daripada *Ftabel*, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang menyimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Dalam hal ini, uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh Pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Bank BRI Kc Palopo.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	0,888	0,886	1,384

Berdasarkan Tabel 6, nilai R Square ( $R^2$ ) tercatat sebesar 0,888. Ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) dapat menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 88,8%. Dengan kata lain, kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah 88,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini mengajukan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) diduga tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian, nilai *thitung* tercatat sebesar -0,610, sementara nilai *ttabel* adalah 1,979 dengan nilai signifikansi 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih kecil dari *ttabel* dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Bank BRI Kc Palopo.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Adolfina & Lumintang (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja mereka di organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan, berkualitas, dan berfokus pada pekerjaan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini menyatakan variabel pengembangan Sumber daya manusia ( $X_2$ ) secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *thitung*

sebesar 19,768 dan nilai *ttabel* sebesar 1,979 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *thitung* > *ttabel* dengan signifikansi < 0,05 artinya hipotesis kedua (*H2*) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (*X2*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*) pada Bank BRI Kc Palopo.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu Adolfina & Lumintang (2018) mengatakan bahwa pelatihan kepada para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan disuatu organisasi atau perusahaan.

### **Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga (*H3*) dalam penelitian ini menyatakan variabel pelatihan kerja (*X1*) dan pengembangan sumber daya manusia (*X2*) diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (*Y*). Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* sebesar 505,357 sedangkan *Ftabel* sebesar 3,07 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* > *Ftabel* dengan taraf signifikansi < 0,05 maka *H0* ditolak dan

*H3* diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (*X1*) dan Pengembangan sumber daya manusia (*X2*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (*Y*).

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu Adolfina & Lumintang (2018) mengatakan bahwa pelatihan kepada para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan disuatu organisasi atau perusahaan.

### **SIMPULAN**

1. Pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kc Palopo.
2. Secara terpisah, pelatihan sumber daya manusia menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kc Palopo, menjadikannya sebagai variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini.
3. Pengembangan sumber daya manusia juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kc Palopo, meskipun pengaruhnya merupakan yang terendah dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

### **Saran**

1. Mengingat bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak positif yang signifikan serta kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kc Palopo, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek pelatihan dan pengembangan tersebut.
2. Temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, sementara faktor-faktor lain yang juga dapat

mempengaruhi kinerja belum diteliti. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menelaah faktor-faktor tersebut lebih dalam..

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Aprianus Telaumbanua, A. T. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Suluh Pendidikan (JSP)*, 12(2).
- Ardiano Saputra, B. F., . M., & Lakoni, I. (2023). Pengaruh Keahlian, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu. *Ekonomi & Bisnis*, 22(2), 109–116. <https://doi.org/10.32722/eb.v22i2.5886>
- Harmon2, L. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja,Etika kerja,Dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Bismar kota surabaya. *jurnaluniv45sby.ac.id* 3(1), 1–103.
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (2019). The tellurometer. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Intan, J. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Kusuma, G. C., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Economica*, 7(1), 17–28. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A. . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9– 19.
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 210–227. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2177>
- Purnama. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *jurnal.unismabekasi.ac.id* 49– 61.
- Hakim, I., Guru, P., Meningkatkan, D., Belajar, K., Di, S., Negeri, M., Skripsi, J., Memperoleh, P., Sarjana, G., Pd, P. S., & Pendidikan, J. M. (2021). Peran Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar Siswa di MTs Negeri 12 Jakarta.
- Retnilasari, E., & Putra, P. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 10(2), 49–61. <https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753>
- Samsinar. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Sampoerna Kayoe. *Jesya*, 7(1), 804–813. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1151>
- Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, ovingky Ferdinand, & Sawqi Saad El Hasan. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sifabela Melliinia Agustin, & Safaria, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Wlajaya Karya (Persero) Tbk. *Journal Perbanas*, 1 No. 1, 226.

- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alexa Medika Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 48–58. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1185>
- Sutono, Rahmat Hidayat (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di PT Syntronic Indonesia. *Jurnal JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan )* (Eissn :2614-8854) Volume 6, Nomor 2 Februari 2023(1341-1345). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Yosep Satrio Wicaksono. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.