



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ocean Trading Indonesia

Christina*, Isyana Emita

Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ocean Trading Indonesia. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling dan penentuan jumlah sampel menggunakan formula Slovin sehingga ditetapkan sebanyak 110 responden. Penelitian menggunakan pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji T, dan uji F dengan bantuan software statistik SPSS 25. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Implikasi penelitian dengan menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

*Correspondence: Christina

Email: tinaaapurbaa234@gmail.com

Received: 26-09-2025

Accepted: 03-10-2025

Published: 31-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

implementing training and development programs in the company can improve employee performance and contribute to better organizational outcomes.

Abstract: This study aims to determine the effect of training and development on employee performance at PT. Ocean Trading Indonesia. The research method applied was quantitative with a descriptive approach. Data were collected through the distribution of questionnaires. The sampling technique used purposive sampling, and the number of samples was determined using the Slovin formula, resulting in 110 respondents. Hypothesis testing was conducted using statistical analysis consisting of validity test, reliability test, multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test with the help of SPSS 25 software. The results of the study concluded that training has a positive effect on employee performance, as indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$. Development also has a positive effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, training and development simultaneously have a significant effect on employee performance, as shown by a significance value of $0.000 < 0.05$. The implication of this research is that

Keywords: Training, Development, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. SDM tidak hanya berfungsi sebagai penggerak jalannya aktivitas perusahaan, tetapi juga sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang baik menjadi faktor

kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas SDM agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Kinerja karyawan sendiri mencerminkan perilaku, prestasi, dan hasil kerja yang sesuai dengan target organisasi. Apabila kinerja karyawan rendah, maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2020).

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sementara pengembangan berfokus pada peningkatan kompetensi jangka panjang yang dapat mendukung karier karyawan di masa depan. Tanpa adanya pelatihan dan pengembangan yang memadai, karyawan cenderung kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi maupun tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Tabel 1. Data Pra Survey Pelatihan

Permasalahan Pelatihan	Jumlah Karyawan	Persentase
Karyawan baru merasa belum mendapatkan pelatihan cukup	20	40%
Materi pelatihan masih bersifat umum/tidak spesifik	18	35%
Karyawan merasa pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja	12	25%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Ocean Trading Indonesia, ditemukan beberapa permasalahan terkait pelatihan dan pengembangan. Pertama, sekitar 40% karyawan baru merasa belum mendapatkan pelatihan yang cukup mengenai penggunaan sistem distribusi digital perusahaan. Selain itu, 35% responden menyatakan materi pelatihan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari.

Tabel 2. Data Pengembangan Karyawan

Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase
Total Karyawan	150	100%
Mengikuti Program Pengembangan	38	25%
Belum Mengikuti	112	75%

Sumber: Data perusahaan, 2025

Kedua, dari sisi pengembangan, data internal HRD menunjukkan hanya 25% karyawan yang pernah mengikuti program pengembangan (*seminar, workshop, coaching*) dalam dua tahun terakhir. Program tersebut juga lebih banyak difokuskan pada level manajerial sehingga pegawai operasional merasa kurang mendapat kesempatan untuk mengembangkan karier.

Indikator	Target Perusahaan	Realisasi	Persentase	Keterangan
Produktivitas Distribusi Barang	2.500 unit	2.200 unit	88%	Terjadi penurunan kinerja sebesar 12% dari target distribusi.
Ketepatan Waktu Pengiriman	90% (2.250 pengiriman)	1.950 pengiriman	78%	Belum mencapai target, selisih 300 pengiriman tidak tepat waktu.
<i>Turnover</i> Karyawan	0% (stabil)	4 orang keluar/50	8%	Penyebab utama: minimnya pelatihan & pengembangan.

Sumber: Data perusahaan, 2025

Kondisi tersebut berdampak pada penurunan kinerja. Laporan produktivitas perusahaan menunjukkan adanya penurunan kinerja sebesar 12% dalam target distribusi barang pada kuartal terakhir. Tingkat ketepatan waktu pengiriman juga hanya mencapai 78%, masih di bawah target perusahaan sebesar 90%. Selain itu, tingkat *turnover* karyawan meningkat 8% dalam satu tahun terakhir, yang salah satunya disebabkan minimnya program pelatihan dan pengembangan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pelatihan yang tepat, keterampilan teknis karyawan dapat meningkat sehingga pekerjaan lebih efisien. Sementara itu, program pengembangan yang berkelanjutan dapat memotivasi karyawan, meningkatkan loyalitas, dan mendukung produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

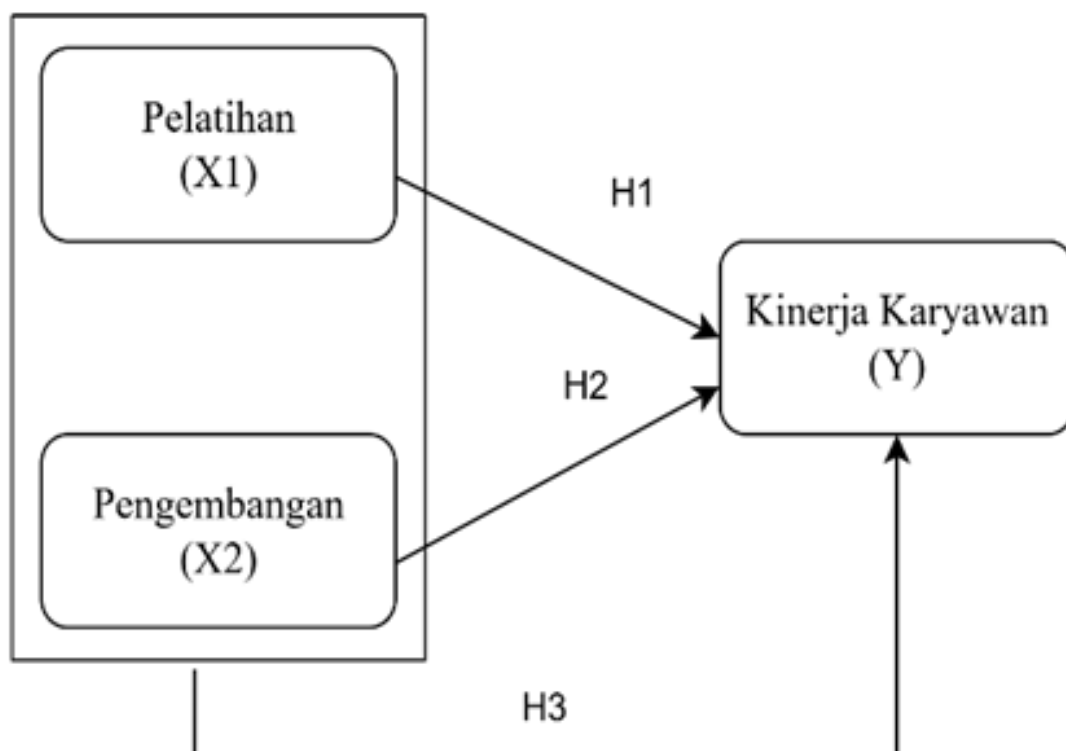
PT. Ocean Trading Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi. Dalam konteks PT. Ocean Trading Indonesia, kami merasa perlu untuk melakukan analisis mendalam mengenai bagaimana pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. Besarnya perhatian perusahaan terhadap kinerja

karyawan membuat perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor pelatihan dan pengembangan kinerja terhadap karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan kinerja terhadap karyawan.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan secara deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka (Sekaran & Bougie, 2020:112). Menurut (Sugiyono, 2021:86) mengatakan bahwa "Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Menurut Sugiyono dalam (Ramadhan & Tamba, 2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Ocean Trading Indonesia yang berjumlah 150 orang.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Ocean Trading Indonesia dengan tujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner online (gform) kepada karyawan PT. Ocean Trading Indonesia dan diperoleh sebanyak 110 partisipan yang menjadi sampel dan sesuai dengan kriteria responden penelitian. Adapun hasil seleksi responden disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Kriteria Responden 1

Apakah anda merupakan karyawan PT. Ocean Trading Indonesia yang telah bekerja di atas 1 tahun?					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Ya	110	100.0	100.0	100.0

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian merupakan karyawan PT. Ocean Trading Indonesia yang telah bekerja di atas 1 tahun sebanyak 110 orang yang layak menjadi sampel penelitian. Kriteria penelitian relevan dengan objek penelitian yang mengambil karyawan PT. Ocean Trading Indonesia sehingga partisipan penelitian merupakan individu yang berkaitan dengan perusahaan yang digunakan sebagai objek penelitian.

Tabel 4. Hasil Kriteria Responden 2

Pernah mengikuti <i>training employee</i> yang diselenggarakan PT. Ocean Trading Indonesia?					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Ya	110	100.0	100.0	100.0

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian merupakan karyawan PT. Ocean Trading Indonesia yang telah bekerja di atas 1 tahun sebanyak 110 orang yang layak menjadi sampel penelitian. Penelitian mengambil karyawan yang pernah mengikuti *training* pada PT. Ocean Trading Indonesia agar penelitian relevan dengan variabel penelitian yang diteliti yaitu mengenai pelatihan, pengembangan dan kinerja karyawan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	38	34.5	34.5	34.5
	Perempuan	72	65.5	65.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Pada tabel di atas diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 38 responden Laki-Laki dan 72 responden Perempuan. Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebesar 65,5%.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	> 46 Tahun	1	.9	.9	.9
	17-22 Tahun	25	22.7	22.7	23.6
	23-28 Tahun	43	39.1	39.1	62.7
	29-34 Tahun	22	20.0	20.0	82.7
	35-40 Tahun	16	14.5	14.5	97.3
	41-45 Tahun	3	2.7	2.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Pada tabel di atas diketahui karakteristik responden berdasarkan usia responden, di mana responden dengan rentang usia 17-22 tahun sebanyak 25 orang (22,7%), 23-28 tahun sebanyak 43 orang (39,1%), 29-34 tahun sebanyak 22 orang (20,0%), 35-40 tahun sebanyak 16 orang (14,5%), 41-45 tahun sebanyak 3 orang (2,7%) dan di atas 46 tahun sebanyak 1 orang (0,9%). Berdasarkan karakteristik usia maka disimpulkan mayoritas responden berusia 23-28 tahun.

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dilakukan untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan *correlation pearson* untuk memastikan alat ukur yang digunakan valid atau layak digunakan untuk mewakili variabel

yang diteliti. Syarat pengambilan keputusan uji validitas yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel dengan alpha sebesar 5% yaitu 0,1857. Berikut disajikan hasil uji validitas penelitian:

1. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0,735	0,1874	Valid
Item 2	0,734	0,1874	Valid
Item 3	0,710	0,1874	Valid
Item 4	0,705	0,1874	Valid
Item 5	0,594	0,1874	Valid

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk variabel pelatihan, seluruh item kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dinyatakan seluruh item kuesioner valid dan layak digunakan untuk penelitian.

2. Hasil Uji Validitas Pengembangan (X2)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Pengembangan

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0,825	0,1874	Valid
Item 2	0,739	0,1874	Valid
Item 3	0,769	0,1874	Valid
Item 4	0,809	0,1874	Valid
Item 5	0,759	0,1874	Valid

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk variabel pengembangan, seluruh item kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dinyatakan seluruh item kuesioner valid dan layak digunakan untuk penelitian.

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0,917	0,1874	Valid
Item 2	0,925	0,1874	Valid
Item 3	0,943	0,1874	Valid
Item 4	0,624	0,1874	Valid
Item 5	0,512	0,1874	Valid

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk variabel kinerja karyawan, seluruh item kuesioner memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dinyatakan seluruh item kuesioner valid dan layak digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan (reliabel). Adapun pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

1. Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pelatihan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,734. Hasil pengujian menyatakan *Cronbach's Alpha* $0,734 > 0,60$, maka dapat disimpulkan item kuesioner yang digunakan untuk variabel pelatihan dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Pengembangan (X2)

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pengembangan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,734. Hasil pengujian menyatakan *Cronbach's Alpha* $0,734 > 0,60$, maka dapat disimpulkan item kuesioner yang digunakan untuk variabel pengembangan dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,734. Hasil pengujian menyatakan *Cronbach's Alpha* $0,734 > 0,60$, maka dapat disimpulkan item kuesioner yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

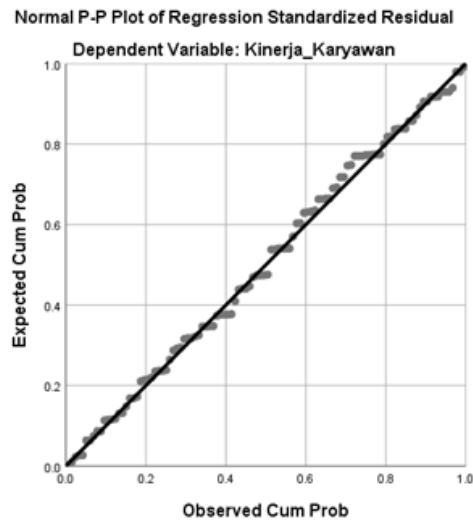
Pengujian normalitas data dilakukan dengan pengujian Kolmogorov Smirnov untuk mengetahui data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Persyaratan keputusan dengan melihat nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03801041
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.042
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan data terdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat diketahui dengan melihat grafik P-P plot seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. Grafik P-Plot

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Melalui gambar di atas dapat diketahui titik *ploting* secara visual tersebar di sekitaran garis lurus dan mengikuti garis diagonal sehingga data dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas, di mana model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Syarat keputusan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) < 10 maka data dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	2.743		1.657	.101			
Pelatihan	.172	.149	2.206	.030	.885	1.130	
Pengembangan	.664	.690	10.227	.000	.885	1.130	

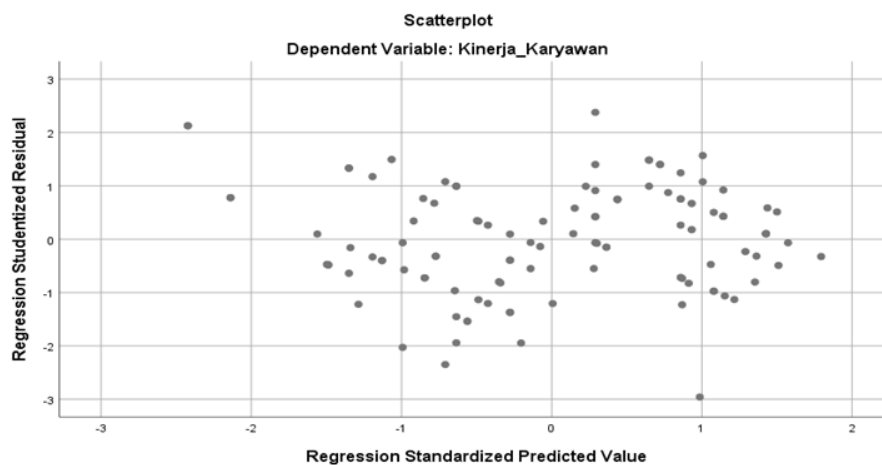
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat diketahui nilai *tolerance* variabel pelatihan dan pengembangan sebesar 0,885 > 0,1 dan nilai VIF 1,130 < 10, maka dapat disimpulkan data terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengamati model regresi dengan variabel residual antar tiap pengawasan, di mana perbedaan pengamatan menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* dan uji Glejser. Syarat keputusan uji Glejser di mana jika nilai signifikansi > 0,05 maka data terbebas dari heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka data terdeteksi mengalami masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik P-Plot

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Pengujian Hipotesis

Uji t Parsial

Pengujian parsial dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian yang menjadi fokus penelitian ini. Adapun uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara individual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi variabel di mana jika nilai signifikansi < 0,05 maka dinyatakan terdapat pengaruh. Sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh. Berikut hasil uji parsial masing-masing variabel:

a. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 15. Hasil Uji Parsial Pelatihan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.727	2.044		5.249	.000
	Pelatihan	.442	.103	.383	4.310	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Persamaan model regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 10.727 + 0,442X1$$

Berdasarkan tabel 4.18 di atas maka dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H01 : Tidak Terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Ha1 : Terdapat Pengaruh positif Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui nilai signifikansi dari variabel pelatihan (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi nilai pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 16. Hasil Uji parsial Pengembangan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.161	1.263		4.087	.000
	Pengembangan	.713	.062	.741	11.464	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Persamaan model regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 5.161 + 0,713X2$$

Berdasarkan tabel 4.19 di atas maka dapat dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H02 : Tidak Terdapat pengaruh positif Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Ha2 : Terdapat Pengaruh positif Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui nilai signifikansi dari variabel pelatihan (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi nilai pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 17. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.543	2	298.271	70.495	.000 ^b
	Residual	452.730	107	4.231		
	Total	1049.273	109			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan						

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Berdasarkan pada tabel 4.20 di atas, dapat diketahui nilai Fhitung yaitu sebesar 70,495 > 3,93 Ftabel (DF1= 2-1 = 1, DF2= 110-2-1 =107) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Parsial

a. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 18. Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	.147	.139	2.87920
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui nilai R square sebesar 0.147 atau sebesar 14.7% kemampuan variabel pelatihan dapat memprediksi variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 85.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 19. Koefisien Determinasi Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.545	2.09346
a. Predictors: (Constant), Pengembangan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 19 dapat diketahui nilai R square sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% kemampuan variabel pengembangan dapat memprediksi variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 20. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.560	2.05697
a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: hasil olahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui nilai R square sebesar 0,569 atau sebesar 56,9% kemampuan variabel Pelatihan dan Pengembangan dapat memprediksi variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Trading Indoensia. hasil ini dibuktikan secara statistik dengan nilai signifikansi pelatihan sebesar $0.000 < 0,05$, dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi nilai pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Yuni Setiyaningrum (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas kerja. Karyawan yang menguasai pekerjaannya akan lebih efisien, produktif, dan mampu menghasilkan *output* berkualitas tinggi. Selain itu, pelatihan yang diselenggarakan perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masnun; Muhammad Sapruwan; Supriyanto (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang sudah terlatih memahami prosedur kerja dengan benar

sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan, kecelakaan kerja, dan pemborosan namun beberapa karyawan merasa malas mengikuti pelatihan karena pelatihan yang diselenggarakan perusahaan tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang dilakukan sehingga kegiatan pelatihan yang diikuti karyawan hanya sebatas formalitas dari tuntutan pekerjaan bukan karena adanya niat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Trading Indoensia. hasil ini dibuktikan secara statistik dengan nilai signifikansi pengembangan sebesar $0.000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti semakin tinggi nilai pengembangan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Arwani Raharjo, Rendy Permana, Cindy Apriliani (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Best Label. Pengembangan berperan sebagai strategi dengan proses jangka panjang untuk membentuk kompetensi, potensi, dan kesiapan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Artinya Karyawan yang mengikuti program pengembangan lebih siap untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, dan perubahan ini berjalan efektif karena karyawan sudah dibekali dengan keterampilan yang diperlukan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adela Pramesrianto dan Edward; Shofia Amin (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan atau tidak mendukung pekerjaan sehari-hari, sehingga tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Selain itu, meskipun karyawan dikembangkan, lingkungan kerja (misalnya atasan, budaya organisasi, atau fasilitas) tidak mendukung penerapan keterampilan baru, sehingga kinerja tetap konstan.

c. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Secara Simultan

Hasil pengujian simultan diperoleh bahwa variabel pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Trading Indonesia. hasil ini dibuktikan secara statistik dengan nilai signifikansi F sebesar $0.000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pelatihan dan pengembangan ketika diterapkan secara bersama-sama dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh simultan pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia. Pelatihan akan meningkatkan

keterampilan kerja dan pengetahuan karyawan sedangkan pengembangan menjadi faktor yang memotivasi peningkatan kinerja karyawan artinya kedua hal tersebut saling melengkapi satu sama lain. Pelatihan membuat karyawan lebih produktif, sementara pengembangan membantu mereka mengaktualisasikan potensi penuh. Kombinasi ini menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan pada perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa, hasil pengujian parsial diperoleh bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Trading Indonesia. Rata-rata tertinggi pada pernyataan keempat yaitu "Pelatihan diberikan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan". Dengan memperhatikan tanggapan responden bahwa responden setuju pelatihan yang ada di perusahaan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian parsial diperoleh bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Trading Indonesia. Rata-rata tertinggi pada pernyataan ketiga yaitu "Perusahaan menempatkan seseorang pada posisi tertentu, sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki". Dengan memperhatikan tanggapan responden pada pengembangan yang ada di perusahaan responden setuju perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan masing-masing sehingga.

Hasil pengujian simultan diperoleh bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Trading Indonesia. Hal ini berarti pelatihan dan pengembangan ketika diterapkan secara bersama-sama dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan jawaban responden dengan nilai terendah yaitu "Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas yang karyawan kerjakan". Sebaiknya manajemen perusahaan melaksanakan pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pada perusahaan sehingga kegiatan pelatihan benar-benar dapat bermanfaat meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat meneliti perusahaan lain ataupun sektor lain sehingga dapat memperluas hasil penelitian. selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian menjadi lebih bervariasi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publising.
- Ajabar. (2020). *Sumber daya Manusia*. Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition (ed.)). Pearson Education Limited.
- Dewi, I. A. G. W., & Herlambang, P. G. D. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada UPTD Puskesmas *Journal Human Resources* 24/7 ..., 1(2), 1–23. <http://jhr247.org/index.php/JHR247BISMA/article/download/123/95>
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2021). *A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications Inc.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Edisi XIV). PT. Remaja Rusdakarya.
- Ramadhan, A., & Tamba, R. S. (2022). Pengaruh Persepsi Manfaat dan Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Penggunaan E-wallet Gopay di wilayah DKI Jakarta. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(2), 134–139. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v3i2.2218>
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 2021.
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kurniawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (Issue 1).
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.

-
- Sugiyono. (2019). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisna, & Apriliyani, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197–207.