



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Baramulti Suksessarana Tbk

Arya Saputra Pratama¹, Irsan Tricahyadinata²

Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mulawarman Samarinda, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: aryaaaaa22@gmail.com

Diterima: 27-08-2026 | Disetujui: 02-09-2026 | Diterbitkan: 04-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job training and employee development on employee performance at PT Baramulti Suksessarana Tbk. The research employed a quantitative descriptive approach with a population of all company employees totaling 129 people, making the entire population the research sample (census). Data were collected through questionnaires, interviews, literature studies, and documentation, then analyzed using multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, normality tests, linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS 23. The results showed that job training and employee development have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Based on the coefficient of determination test, the Adjusted R Square value of 0.989 indicates that training and human resource development together contribute 98.9% to employee performance, while the remaining 1.1% is influenced by other factors outside the study. These findings indicate that structured training and sustainable HR development programs have a strategic role in improving employee productivity, professionalism, motivation, and commitment to the company.

Keywords: Job Training; Human Resource Development; Employee Performance; Human Resource Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Baramulti Suksessarana Tbk. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 129 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,989 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 98,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 1,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang terstruktur dan program pengembangan SDM yang berkelanjutan memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas, profesionalisme, motivasi, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Katakunci: Pelatihan Kerja; Pengembangan SDM; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Pratama, A. S., & Tricahyadinata, I. . (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Baramulti Suksessarana Tbk. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 3628-3639. <https://doi.org/10.63822/znyvte46>

PENDAHULUAN

Industri pertambangan di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat dalam lima tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya permintaan global terhadap komoditas seperti batu bara, logam, dan mineral. PT Baramulti Suksessarana Tbk, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di sektor pertambangan, juga turut merasakan dampak positif dari pertumbuhan ini. Namun, untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin ketat, perusahaan harus fokus pada peningkatan kinerja operasional, yang salah satunya bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi salah satu strategi utama untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan industri yang terus berkembang.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan keterampilan teknis dan *soft skills* karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja mereka. Dalam konteks perusahaan pertambangan seperti PT Baramulti Suksessarana Tbk, program pelatihan ini tidak hanya meliputi keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan operasional pertambangan, tetapi juga kemampuan dalam manajemen keselamatan, kepemimpinan, dan komunikasi yang dapat memengaruhi efektivitas tim kerja dan kinerja individu. Menurut Robbins dan Judge (2022), pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Namun, meskipun perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan sering kali bervariasi tergantung pada kualitas program yang diberikan dan sejauh mana program tersebut relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dessler (2023), disebutkan bahwa keberhasilan program pelatihan sangat bergantung pada kesesuaian materi dengan pekerjaan, serta kemampuan organisasi untuk memotivasi karyawan agar mengimplementasikan pembelajaran tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam lima tahun terakhir, PT Baramulti Suksessarana Tbk telah melaksanakan sejumlah program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, namun belum ada kajian yang mengukur secara spesifik pengaruh pelatihan tersebut terhadap peningkatan kinerja kerja di perusahaan.

PT Baramulti Suksessarana Tbk menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, mengingat kondisi operasional yang semakin menuntut karyawan untuk bekerja dengan efisien, aman, dan sesuai dengan standar yang ketat. Penelitian oleh Armstrong (2014) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterampilan kerja dan menurunkan tingkat kesalahan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas hasil kerja. Namun, meskipun perusahaan telah berinvestasi dalam pelatihan karyawan, ada indikasi bahwa hasil yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai, yang menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut mengenai efektivitas program pelatihan tersebut.

Keberhasilan program pelatihan tidak hanya dilihat dari peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dari dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Ivancevich dan Matteson (2021) menegaskan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain, program pelatihan yang tidak efektif dapat menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja dan penurunan kinerja, yang akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan.

Dalam lima tahun terakhir, PT Baramulti Suksessarana Tbk juga menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi, terutama di lapangan yang memiliki kondisi kerja yang berat dan berisiko tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga dapat memotivasi mereka untuk tetap bekerja di perusahaan, mengingat biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru sangat tinggi. Menurut Mathis dan Jackson (2022), perusahaan yang berhasil mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan dengan baik dapat meningkatkan retensi karyawan dan memperkuat daya saing perusahaan.

Di sisi lain, pengaruh pelatihan terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti perkembangan teknologi dan regulasi pemerintah yang semakin ketat terkait dengan keselamatan kerja di industri pertambangan. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif harus dapat mengikuti perkembangan tersebut agar karyawan tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di industri. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang mengikuti tren industri dan teknologi terbaru dapat mempercepat peningkatan kinerja karyawan dan membawa dampak positif bagi perusahaan.

Mengingat pentingnya peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT Baramulti Suksessarana Tbk dalam lima tahun terakhir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan program pelatihan guna meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan pertanyaan mengenai apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Baramulti Suksessarana Tbk, serta apakah pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Baramulti Suksessarana Tbk. Selaras dengan pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Baramulti Suksessarana Tbk.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan SDM (X2), yaitu variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu. Kinerja ini biasanya diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan berhubungan langsung dengan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi	1. Produktivitas kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Kedisiplinan dan inisiatif karyawan dalam bekerja 4. Tanggung jawab	2. Dessler (2023)
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tenaga kerja agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan	1. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan 2. Peningkatan produktivitas kerja 3. Kepuasan peserta pelatihan 4. Dampak jangka panjang pelatihan terhadap performa perusahaan	Dessler (2023)
Pengembangan SDM (X2)	Pengembangan karyawan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi	1. Peningkatan kinerja karyawan 2. Kepuasan dan motivasi kerja karyawan 3. Tingkat retensi karyawan 4. Perubahan perilaku kerja	Mathis & Jackson (2022)

(Sumber: Diolah dari Dessler, 2023; Mathis & Jackson, 2022)

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang berasal dari hasil jawaban kuesioner responden (Sugiyono, 2022). Pendekatan ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan secara statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Baramulti Suksessarana Tbk yang berjumlah 129 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 129 karyawan, yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sensus). Menurut Sugiyono (2022), pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan metode survei secara keseluruhan tanpa memperhatikan umur, masa kerja, hingga jabatan yang ada dalam populasi. Pengumpulan hasil kuesioner dilakukan dalam jangka waktu 4 hari setelah disebarakan melalui bagian HR (Human Resources) perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka dan dokumentasi perusahaan (Sugiyono, 2022).

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23 (Sugiyono, 2022). Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual, uji normalitas untuk menguji apakah data berdistribusi normal, analisis regresi linear untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Baramulti Suksessarana Tbk yang beralamat di Jalan Poros Balikpapan KM 30, Kutai Kertanegara, Kalimantan Timur. Penelitian dilaksanakan mulai dari Desember 2024 hingga Februari 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

PT Baramulti Sukses Sarana Tbk (BSSR) merupakan salah satu perusahaan pertambangan batu bara terkemuka di Indonesia yang beroperasi di bawah naungan Baramulti Group. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1990 dan mulai berkembang pesat setelah memperoleh izin usaha pertambangan di beberapa wilayah Kalimantan, termasuk Samarinda, Kalimantan Timur. Sebagai perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tahun 2012, BSSR memiliki komitmen tinggi terhadap praktik pertambangan yang berkelanjutan, transparan, dan berorientasi pada efisiensi produksi. Di wilayah Samarinda, BSSR menjalankan kegiatan operasional tambang melalui entitas anak perusahaan yang berfokus pada eksplorasi, penambangan, dan pengolahan batu bara termal (*thermal coal*). Dari sisi sumber daya manusia, BSSR Samarinda mengutamakan prinsip "*Safety First*" dan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Pelatihan teknis dan nonteknis rutin diberikan untuk memastikan seluruh pekerja memiliki kemampuan yang sesuai dengan standar industri pertambangan internasional.



Gambar 1. Struktur Organisasi PT Baramulti Suksessarana Tbk
(Sumber: PT Baramulti Sukses Sarana Tbk Kalimantan Timur)

Analisis Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	23	5	4%
2	24	3	2%
3	25	30	23%
4	26	9	7%
5	27	24	19%
6	28	17	13%
7	30	15	12%
8	32	19	15%
9	38	4	3%
10	39	3	2%
Total		129	100%

(Sumber: Data Kuesioner Peneliti, 2025)

Kelompok umur 25 tahun merupakan yang paling dominan dengan 30 responden (23%), diikuti umur 27 tahun sebanyak 24 responden (19%), serta umur 32 tahun sebanyak 19 responden (15%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia pertengahan 20-an hingga awal 30-an, yang merupakan fase usia produktif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	100	78%
2	Perempuan	29	22%
Total		129	100%

(Sumber: Data Kuesioner Peneliti, 2025)

Responden laki-laki berjumlah 100 orang (78%), sedangkan perempuan berjumlah 29 orang (22%). Dominasi responden laki-laki mencerminkan karakteristik industri pertambangan yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, terutama pada posisi operasional lapangan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Operator Alat Berat	45	35%
2	Admin	16	12%
3	Helper	18	14%
4	Mekanik	17	13%
5	HSE	14	11%
6	Logistik	5	4%
7	Finance	14	11%
Total		129	100%

(Sumber: Data Kuesioner Peneliti, 2025)

Kelompok terbesar adalah operator alat berat dengan 45 responden (35%), yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden bekerja pada posisi operasional yang terkait langsung dengan kegiatan lapangan. Kelompok admin berjumlah 16 responden (12%), helper 18 responden (14%), mekanik 17 responden (13%), HSE dan finance masing-masing 14 responden (11%), serta logistik 5 responden (4%).

Hasil Uji Instrumen Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,997	3

(Sumber: Hasil SPSS 23)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha = 0,997 untuk 3 item variabel (X1, X2, Y). Nilai ini sangat tinggi, jauh di atas standar minimal 0,70, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat kuat dan instrumen kuesioner dinilai sangat reliabel.

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
X1	129	45,41	3,434	0,078	0,052
X2	129	45,40	3,371	0,071	0,184
Y	129	45,33	3,512	0,078	0,053

(Sumber: Hasil SPSS 23)

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi untuk ketiga variabel berada di atas 0,05, yaitu 0,052 untuk X1, 0,184 untuk X2, dan 0,053 untuk Y. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal, sehingga analisis parametrik seperti regresi dan korelasi yang dilakukan adalah valid.

Analisis Statistik Deskriptif

Rata-rata nilai Pelatihan (X1) sebesar 45,41, Pengembangan SDM (X2) sebesar 45,40, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,33. Rata-rata ini menunjukkan bahwa para responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap program pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja yang mereka hasilkan. Standar deviasi yang berada di kisaran 3,3–3,5 menandakan bahwa sebaran data antarresponden cukup konsisten, tanpa adanya variasi ekstrem.

Uji Korelasi (Pearson Correlation)

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

	X1	X2	Y
X1	1	0,989**	0,990**
X2	0,989**	1	0,993**
Y	0,990**	0,993**	1

(Sumber: Hasil SPSS 23)

Hasil korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara setiap pasangan variabel. Korelasi antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) adalah 0,989, antara Pelatihan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,990, serta antara Pengembangan SDM (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah

0,993. Seluruh nilai korelasi berada pada level sangat tinggi (mendekati 1), menunjukkan hubungan positif yang kuat. Nilai signifikansi untuk seluruh korelasi adalah 0,000, sehingga hubungan antar-variabel dapat dikatakan sangat signifikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,994	0,989	0,989	0,372

(Sumber: Hasil SPSS 23)

Hasil regresi memperlihatkan bahwa model memiliki nilai $R = 0,994$ dan $R\text{ Square} = 0,989$, yang berarti bahwa 98,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2). Nilai ini tergolong sangat tinggi dan menjelaskan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang sangat kuat.

Tabel 9. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1561,214	2	780,607	5635,469	0,000
Residual	17,453	126	0,139		
Total	1578,667	128			

(Sumber: Hasil SPSS 23)

Hasil ANOVA menunjukkan bahwa model regresi signifikan, dengan $F = 5635,469$ dan $p\text{-value} = 0,000$, yang menandakan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap Y.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	-1,504	0,445	-3,382	0,001
X1	0,368	0,066	0,360	5,585
X2	0,663	0,067	0,637	9,883

(Sumber: Hasil SPSS 23)

Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dengan $B = 0,368$, sementara Pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh lebih besar dengan $B = 0,663$. Namun, nilai VIF untuk keduanya adalah 47,337, yang menandakan multikolinearitas sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat erat satu sama lain.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memperoleh persepsi yang positif dari karyawan. Hal tersebut terlihat dari tanggapan responden yang cenderung menyatakan persetujuan terhadap berbagai aspek pelatihan, terutama dalam hal peningkatan keterampilan dan pengetahuan, peningkatan produktivitas kerja, kepuasan peserta pelatihan, serta penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil

deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin besar pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru yang dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan juga terlihat dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Hasil regresi linear berganda semakin memperkuat temuan tersebut, di mana pelatihan tetap memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun dianalisis secara bersamaan dengan pengembangan SDM.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Selvianti (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kemampuan melalui pelatihan dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Penelitian Salju (2023) juga menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Qonita (2023) menemukan bahwa pelatihan yang dilakukan secara teratur dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan pengetahuan karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian Junita (2023) dan Rustawan (2024) juga memperlihatkan hasil yang sejalan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kepercayaan diri karyawan, yang selanjutnya dapat mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif, berkualitas, dan sesuai dengan target organisasi.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memperoleh tanggapan yang positif dari karyawan. Responden memberikan penilaian yang baik terhadap aspek peningkatan profesionalisme, peningkatan performa kerja, motivasi, kepuasan terhadap pengembangan karier, retensi karyawan, serta perubahan perilaku kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa program pengembangan SDM yang diterapkan perusahaan telah memberikan manfaat yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan SDM yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hasil korelasi juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara pengembangan SDM dengan kinerja karyawan. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengembangan SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dianalisis bersama dengan pelatihan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Selviyanti (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Salju (2023) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan

pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Rustawan (2024) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hasanah (2024) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja, serta menekankan pentingnya dukungan organisasi dan fasilitas dalam pelaksanaan program. Penelitian Wahyudi (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Qonita (2023) menemukan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan pengetahuan karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi, profesionalisme, motivasi, kedisiplinan, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga memperoleh dukungan dari penelitian terdahulu yang dilakukan dalam beberapa konteks organisasi berbeda, sehingga semakin memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang tersusun baik mampu meningkatkan pemahaman, keterampilan, produktivitas, serta rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, pelatihan telah dipersepsikan sebagai kegiatan yang relevan dan bermanfaat bagi peningkatan performa kerja.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Program pengembangan yang diberikan berhasil meningkatkan profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, serta perubahan perilaku kerja yang lebih positif. Pengembangan SDM terbukti memiliki peran strategis dalam membentuk komitmen, retensi, dan kesiapan karyawan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Secara umum, kedua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu pelatihan dan pengembangan SDM, berkontribusi besar dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan kompetensi dan produktivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu terus mempertahankan serta memperkuat kedua aspek ini untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. New York: Kogan Page.

- Darmawansyah. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi Perspektif Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/6675>
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. New York: Pearson Prentice Hall.
- Dinas Ketenagakerjaan. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Manajemen Press.
- Garavan, T. N. (2022). Mapping the Developmental Trajectories of Training and Development. *Human Resource Development International*, 15(1), 1-30.
- Hasanah. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital (JIMaKeBiDi)*. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi/article/view/121/174/586>
- Ivancevich, J. M. (2021). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Junita, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen*. <https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/download/27/35>
- Mathis, R. L. (2022). *Human Resource Management*. New York: Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Qonita, & Nayla. (2023). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Islamic Business Management Studies*. <https://jurnal.idaqu.ac.id/index.php/jibms/article/download/228/200/1011>
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Rustawan. (2024).
- Salju. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/download/2596/2015>
- Selvianti, N. H. (2023). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Sitepu, M. R. M. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan*. [Skripsi]. Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/10729/1/158320034%20-%20M%20Rijali%20Malik%20Sitepu%20-%20Fulltext.pdf>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarno, T. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/v>
- Wahyudi, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>