

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GEMILANG PRIMA UTAMA

Rahayu Agustina¹⁾, Rizman Rifqie¹⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Binaniaga
Indonesia

rahayuagustina636@gmail.com

corresponding author¹

Received: Juli 2025, Accepted: September 2025, Published: November 2025

To cite this article:

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan PT Gemilang Prima Utama. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif klausul. Sampel penelitian ini ditentukan dengan Teknik *Sampling* Jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan PT Gemilang Prima Utama. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Kemudian teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel adalah analisis korelasi berganda, analisis linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gemilang Prima Utama. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berkontribusi secara simultan sebesar 79,9% terhadap Kinerja Karyawan PT Gemilang Prima Utama sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memasuki era globalisasi teknologi era 4.0, di mana terjadinya transformasi industri yang menggabungkan teknologi digital dan otomatisasi, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia menghadapi situasi yang semakin kompleks, persaingan yang ketat, perubahan preferensi konsumen, dan perkembangan teknologi baru menuntut perusahaan untuk beradaptasi agar dapat bertahan dan berkembang.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misalnya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2017:10) menyatakan bahwa "*Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu*". Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan

manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi (Sumardjo & Priansa, 2018: 4)

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentuan dalam menghadapi tantangan ini. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan pengembangan strategi bisnis yang lebih efektif.

Dalam industri konstruksi, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu proyek. PT Gemilang Prima Utama adalah salah satu perusahaan konstruksi swasta yang tengah berkembang dan menangani berbagai proyek infrastruktur dan pertambangan di beberapa wilayah Indonesia. Dalam menjalankan proyek-proyek tersebut, perusahaan ini sering merekrut karyawan baru, terutama untuk posisi tenaga teknis dan lapangan.

Namun dalam pelaksanaannya, PT Gemilang Prima Utama menghadapi sejumlah permasalahan yang cukup serius terkait dengan karyawan baru. Salah satunya adalah tidak meratanya kemampuan dan pemahaman dari para karyawan baru, meskipun telah memenuhi syarat administrasi seperti memiliki pengalaman kerja atau pernah mengikuti pelatihan sebelumnya, serta bidang kerja PT. Gemilang Prima Utama ini dapat dikatakan sebagai bidang pekerjaan yang tidak umum terutama terkait dengan pengoperasian alat berat dan juga maintenance unit alat berat tersebut. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi kesalahan teknis saat pelaksanaan proyek, keterlambatan penyelesaian pekerjaan karena kurangnya pemahaman menggunakan alat berat. Dengan demikian PT. Gemilang Prima Utama melakukan pelatihan-pelatihan rutin sebagai salah satu cara menyelaraskan kemampuan kerja karyawan baru dengan tuntutan pekerjaan, adapun pelatihan yang diadakan oleh PT. Gemilang Prima Utama adalah sebagai berikut:

Selain itu, pengembangan kinerja pasca perekrutan juga belum dilakukan secara optimal. Evaluasi kinerja sering kali hanya bersifat administrasi dan tidak disertai dengan program pembinaan berkelanjutan. Akibatnya, potensi karyawan tidak berkembang maksimal dan berdampak pada produktivitas tim secara keseluruhan. Tidak jarang pula karyawan baru merasa tidak mendapatkan arahan yang cukup, sehingga merasa tidak percaya diri atau akhirnya memilih keluar dari pekerjaan sebelum masa kontraknya selesai.

Situasi ini menunjukkan bahwa memiliki pengalaman kerja atau pelatihan sebelumnya saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang baik dari karyawan baru dibidang konstruksi. Perlu adanya sistem pelatihan awal yang disesuaikan dengan standar perusahaan serta program pengembangan kinerja yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas SDM dan keberhasilan proyek.

Dalam proses perekrutan karyawan baru, PT Gemilang Prima Utama juga tidak lupa untuk melatih atau pengembangan karyawan lamanya. Banyak dari mereka telah bekerja selama bertahun-tahun tanpa adanya pelatihan lanjutan atau penyegaran keterampilan. Dalam dunia konstruksi yang terus berkembang baik dari sisi teknologi manajemen proyek, hingga standar keselamatan kerja kurangnya peningkatan kompetensi pada karyawan lama menyebabkan kesenjangan antara kemampuan dan kebutuhan proyek saat ini. Tanpa Solusi yang tepat, hal ini dapat berdampak pada menurunnya efisiensi kerja, meningkatnya biaya operasional, hingga tertundanya penyelesaian proyek.

Penelitian ini dilakukan karena sumber daya manusia merupakan asset utama dalam industri konstruksi, yang sangat bergantung pada kerja tim, keterampilan teknis dan ketetapan waktu. Namun banyak perusahaan konstruksi masih menghadapi tantangan serius dalam mengelola karyawan baik yang baru direkrut maupun yang sudah lama bekerja.

Karyawan baru sering kali belum siap terjun langsung ke proyek karena kurangnya pelatihan yang sesuai dengan standar perusahaan, meskipun mereka memiliki latar belakang pengalaman atau pendidikan yang relevan. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya risiko kesalahan kerja dan rendahnya efisiensi dalam penyelesaian proyek.

PT Gemilang Prima Utama, yang bergerak di bidang konstruksi dan jasa pertambangan, menyadari bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu keharusan. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Program-program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skill, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu upaya strategis dalam

meningkatkan kualitas SDM di perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memberikan karyawan keterampilan teknis dan nonteknis yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Melalui pelatihan yang sistematis, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih jelas, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Sementara itu program pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan kepemimpinan, manajerial, serta persiapan bagi karyawan yang berpotensi untuk menempati posisi yang lebih tinggi di perusahaan.

Dalam proses perekrutan karyawan baru, pelatihan memiliki peran yang sangat penting, karyawan baru sering kali memerlukan waktu untuk memahami tugas mereka dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, mereka mungkin akan mengalami kesulitan dalam bekerja secara efektif, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan efisiensi tim. Oleh karena itu, PT Gemilang Prima Utama perlu merancang program pelatihan untuk membantu karyawan baru agar lebih cepat beradaptasi dan memahami budaya kerja di bidang konstruksi.

Di sisi lain, pengembangan karyawan juga memiliki peran krusial dalam proses promosi jabatan. Karyawan yang telah bekerja dalam perusahaan dan menunjukkan kinerja yang baik perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka lebih lanjut agar dapat menduduki posisi yang lebih tinggi. Program pengembangan yang terstruktur akan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, serta kemampuan manajerial lainnya yang dibutuhkan dalam jenjang karier yang lebih tinggi. Dengan adanya program pengembangan yang berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki kader-kader pemimpin yang siap untuk mengisi posisi strategis di masa depan.

Selain meningkatkan keterampilan karyawan, program pelatihan dan pengembangan juga berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini akan berdampak positif terhadap tingkat retensi karyawan, mengurangi turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Penerapan program pelatihan dan pengembangan yang efektif juga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan meningkatnya keterampilan dan kompetensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang diberikan kepada pelanggan. Hal ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya di pasar dan memperkuat posisinya dalam industri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama, baik dalam konteks perekrutan karyawan baru maupun dalam proses promosi jabatan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai efektifitas program pelatihan dan pengembangan yang telah diterapkan serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Pelatihan menurut Simamora (2014:344) pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan (*knowledge*), karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk jabatannya. Pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Gemilang Prima utama.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan, ditemukan adanya permasalahan pada aspek pelatihan, pengembangan, serta kinerja karyawan di PT Gemilang Prima Utama. aspek pelatihan menunjukkan beberapa kendala, di antaranya hanya 41,70% responden yang merasa materi sesuai kebutuhan pekerjaan, 66,70% menilai metode pelatihan masih kurang efektif, serta 70% menyatakan peserta kurang aktif. Selain itu, 63,30% responden menilai evaluasi pelatihan tidak dilakukan secara maksimal. Pada aspek pengembangan karier, hanya 38,30% responden yang menilai perusahaan memiliki perencanaan karier yang jelas, sementara 68,30% menyatakan kesempatan pengembangan masih terbatas, dan 65% merasa umpan balik dari atasan tidak diberikan secara maksimal.

Dari sisi kinerja karyawan, hanya 46,70% responden yang menilai hasil pekerjaan sesuai standar, 60% menyatakan target sering tidak tercapai, 58,30% menilai pekerjaan kurang efektif, serta hanya 48,30% yang mampu bekerja mandiri. Temuan ini menggambarkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang belum optimal berdampak pada rendahnya kinerja karyawan, sehingga diperlukan strategi yang lebih tepat untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ataunur dan Ariyanto, (2016:206) yang menekankan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Ketidakefektifan dalam kinerja karyawan akan berdampak negatif terhadap keseluruhan kinerja organisasi.

Salah satu upaya penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja yang efektif. Pelatihan yang terencana dan dijalankan dengan baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan berdampak positif terhadap kinerja, yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Penelitian Hesri Mirawati, dan rekan-rekan (2023:31) juga mendukung hal tersebut, dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan jasa di Sukabumi. Temuan ini memperkuat teori bahwa pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting dalam membangun kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan performa karyawan dan mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Hal inilah yang menjadi konsen peneliti untuk melakukan penelitian pada PT. Gemilang Prima Utama dengan tujuan agar peneliti dapat menyampaikan mengenai strategi dan langkah yang diambil oleh PT. Gemilang Prima Utama agar dapat menambah referensi bagi bidang akademik berdasarkan aktual yang telah dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) serta dapat lebih menyempurnakannya.

Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.
2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.
3. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang bertujuan untuk membina dan mengembangkan karier seseorang. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.

Menurut Notoarmodjo (2015:85), menyatakan bahwa pendidikan adalah sebagai berikut: *“Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang”*

Pelatihan dan pendidikan memiliki tujuan yang serupa, tetapi mereka berbeda dalam pendekatannya dan ruang lingkupnya. Pelatihan berpusat pada peningkatan kemampuan, pemahaman, dan sikap yang diperlukan oleh para profesional untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Di sisi lain, pendidikan lebih umum dan bertujuan untuk memberikan wawasan luas tentang dunia kerja serta menjawab pertanyaan seperti bagaimana (how) dan mengapa (why) pekerjaan tertentu dilakukan. Pendidikan biasanya menekankan pemahaman teori dan keterampilan berpikir. Dengan kata lain, pelatihan adalah jenis pendidikan dalam lingkup yang lebih sempit, yang menekankan pelatihan praktis, tugas khusus, dan kedisiplinan.

Menurut Bangun, Wilson (2017:35), mendefinisikan *“Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif”* Berdasarkan teori di atas, peneliti dapat mengatakan bahwa pelatihan kerja adalah proses memberikan pelatihan kepada anggota dengan tujuan agar mereka menjadi lebih mahir dan dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang diharapkan organisasi.

Pengembangan

Pengembangan adalah kemajuan karyawan dalam perusahaan. Memberikan dukungan untuk pengembangan profesional sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Untuk memastikan bahwa karyawan tetap antusias dengan pekerjaan mereka, pengembangan profesional sangat penting.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Humaira et al (2020:1764), mengatakan bahwa: "Pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum".

Berdasarkan teori di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan adalah proses penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka siap untuk tugas yang akan datang. Pendidikan jangka panjang, pelatihan, pengalaman kerja, dan evaluasi kemampuan semua termasuk dalam pengembangan ini. Untuk mempertahankan motivasi dan meningkatkan kinerja secara konsisten, perusahaan harus mendukung pengembangan profesional karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja yang optimal mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan sering dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengevaluasi individu maupun organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan (Arianty et al., 2016). Setiap perusahaan atau organisasi perlu menyediakan mekanisme yang efektif untuk menilai kinerja karyawannya. Hasil dari penilaian tersebut dapat dijadikan gaji atau upah, pemberian pelatihan lanjutan, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta Keputusan penting lainnya berdampak pada semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016:67), istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada pencapaian kerja nyata seseorang. Secara konseptual, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dari dua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian yang berhasil diraih oleh karyawan sebagai hasil dari usaha dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara positif dan bertanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif klausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan klausal berarti hubungan sebab akibat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gemilang Prima Utama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi alat berat di Indonesia, yang beralamat di Kp. Babakan, Gang Menteng, RT 005 RW 006, Desa Cijayanti, Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan head office dan workshop, sebanyak 60 orang karyawan PT. Gemilang Prima Utama. Dalam konteks penelitian ini, metode sampling jenuh dipilih karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijadikan sampel secara keseluruhan, sehingga tingkat kesalahan dalam generalisasi dapat diminimalkan. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Gemilang Prima Utama yang berjumlah 60 orang.

Tabel 5 Jumlah Karyawan PT. Gemilang Prima Utama Tahun 2025

| No. | Status Karyawan | Jumlah |
|--------------|------------------|-----------|
| 1. | Karyawan Tetap | 15 |
| 2. | Karyawan Kontrak | 45 |
| Total | | 60 |

Sumber: Data PT Gemilang Prima Utama

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam sebuah penelitian ini ada dua yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa pertanyaan yang didapatkan secara langsung dari sumbernya dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada pengguna aplikasi TikTok Shop di Kota Bogor untuk mengetahui pengaruh apa yang diberikan *online costumer rating* dan *online costumer review* terhadap *purchasing decision* melalui *trust* sebagai variabel *intervening* dengan bantuan Google Form.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai buku, jurnal, studi kepustakaan, dan juga berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 17 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan (X₁)

| No. | Pernyataan | Corrected Item Total Correlation (r _{hitung}) | r _{tabel} (n=30, α=0,05) | Keterangan |
|-----|------------|---|-----------------------------------|------------|
| 1 | PLT 1 | 0,703 | 0,361 | Valid |
| 2 | PLT 2 | 0,841 | 0,361 | Valid |
| 3 | PLT 3 | 0,659 | 0,361 | Valid |
| 4 | PLT 4 | 0,838 | 0,361 | Valid |
| 5 | PLT 5 | 0,728 | 0,361 | Valid |
| 6 | PLT 6 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| 7 | PLT 7 | 0,799 | 0,361 | Valid |
| 8 | PLT 8 | 0,670 | 0,361 | Valid |
| 9 | PLT 9 | 0,758 | 0,361 | Valid |
| 10 | PLT 10 | 0,779 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 17 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan (X₁), diperoleh nilai r_{hitung} semua kuesioner variabel Pelatihan (X₁) lebih besar dari r_{tabel} (N=30, α=5%) = 0,361, $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian maka seluruh kuesioner Variabel Pelatihan (X₁) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Tabel 18 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan (X₂)

| No. | Pernyataan | Corrected Item Total Correlation (r _{hitung}) | r _{tabel} (n=30, α=0,05) | Keterangan |
|-----|------------|---|-----------------------------------|------------|
| 1 | PGB 1 | 0,441 | 0,361 | Valid |
| 2 | PGB 2 | 0,641 | 0,361 | Valid |
| 3 | PGB 3 | 0,533 | 0,361 | Valid |
| 4 | PGB 4 | 0,380 | 0,361 | Valid |
| 5 | PGB 5 | 0,844 | 0,361 | Valid |
| 6 | PGB 6 | 0,651 | 0,361 | Valid |
| 7 | PGB 7 | 0,588 | 0,361 | Valid |
| 8 | PGB 8 | 0,815 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel 18 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan (X₂), didapat nilai r_{hitung} seluruh kuesioner variabel Pengembangan (X₂) lebih besar dari r_{product moment} tabel (N=30, α=5%) = 0,361, $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian maka seluruh kuesioner Variabel Pengembangan (X₂) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya

Tabel 19 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | Corrected Item Total Correlation (r _{hitung}) | r _{tabel} (n=30, α=0,05) | Keterangan |
|-----|------------|---|-----------------------------------|------------|
| 1 | KKR 1 | 0,533 | 0,361 | Valid |
| 2 | KKR 2 | 0,643 | 0,361 | Valid |
| 3 | KKR 3 | 0,703 | 0,361 | Valid |
| 4 | KKR 4 | 0,422 | 0,361 | Valid |
| 5 | KKR 5 | 0,774 | 0,361 | Valid |
| 6 | KKR 6 | 0,703 | 0,361 | Valid |
| 7 | KKR 7 | 0,832 | 0,361 | Valid |

| | | | | |
|----|--------|-------|-------|-------|
| 8 | KKR 8 | 0,699 | 0,361 | Valid |
| 9 | KKR 9 | 0,679 | 0,361 | Valid |
| 10 | KKR 10 | 0,435 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Merujuk pada Tabel 19 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa nilai r hitung seluruh kuesioner variabel Kinerja (Y) lebih besar dari r tabel ($N=30, \alpha=5\%$) = 0,361, $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian maka seluruh kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pelatihan (X₁)

| Variabel | Cronbach's Alpha hitung | Cronbach's Alpha minimum | Kesimpulan (Reliabel/Tidak Reliabel) |
|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| Pelatihan (X ₁) | 0,935 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis Tabel 20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* hitung sebesar 0,935 lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha minimum* sebesar 0,60 atau $0,935 > 0,60$ dengan demikian maka instrumen penelitian Variabel Pelatihan (X₁) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk proses penelitian berikutnya.

Tabel 21 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan (X₂)

| Variabel | Cronbach's Alpha hitung | Cronbach's Alpha minimum | Kesimpulan (Reliabel/Tidak Reliabel) |
|--------------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| Pengembangan (X ₂) | 0,836 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis Tabel 21 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan (X₂), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* hitung sebesar 0,836 lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha minimum* sebesar 0,60 atau $0,836 > 0,60$ dengan demikian maka instrumen penelitian Variabel Pengembangan (X₂) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk proses penelitian berikutnya.

Tabel 22 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Cronbach's Alpha hitung | Cronbach's Alpha minimum | Kesimpulan (Reliabel/Tidak Reliabel) |
|----------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,881 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis Tabel 22 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* hitung sebesar 0,881 lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha minimum* sebesar 0,60 atau $0,881 > 0,60$ dengan demikian maka instrument penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 28 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,59515619 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,184 |

| | | |
|-------------------------------------|----------|--------------------|
| | Positive | 0,150 |
| | Negative | -0,184 |
| Test Statistic | | 0,184 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | 0,150 ^d |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada hasil Uji Normalitas dalam Tabel 28 di atas, diketahui nilai *asymptotic significance* sebesar 0,150 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 atau *asympt sig.* $0,150 > (\alpha) 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 29 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11,331 | 4,022 | | | |
| | Pelatihan | 0,177 | 0,100 | 0,189 | 0,755 | 1,324 |
| | Pengembangan | 0,702 | 0,125 | 0,601 | 0,755 | 1,324 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 29 Hasil Uji Multikolinearitas, diperoleh nilai *Tolerance* variabel Pelatihan (X_1) dan variabel Pengembangan (X_2) masing-masing sebesar 0,755. Hal ini berarti nilai *Tolerance* variabel X_1 dan X_2 melebihi 0,10 atau $TOL X_1$ dan X_2 $0,755 > 0,10$. Kemudian diketahui nilai *VIF* variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan variabel Pengalaman Kerja (X_2) masing-masing sebesar 1,324. Hal tersebut berarti artinya tidak melebihi 10, atau $VIF X_1$ dan X_2 $1,324 < 10$. Mengacu pada penjelasan data tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari multikolinieritas, atau tidak ada gejala korelasi antar variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 30 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,156 | 2,876 | | 2,141 | 0,037 |
| | Pelatihan | -0,044 | 0,072 | -0,093 | -0,621 | 0,537 |
| | Pengembangan | -0,082 | 0,089 | -0,138 | -0,922 | 0,360 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 30 mengenai Hasil Uji Heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,537 dan nilai signifikansi variabel Pengembangan (X_2) sebesar 0,360 lebih besar dari nilai signifikansi (α) 0,05 atau X_1 $0,537 > \alpha 0,05$ dan X_2 $0,360 > \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 31 Hasil Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X₁)

| | | | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|-------------|--------|-------|
| Kinerja Karyawan * Pelatihan | Between Groups | (Combined) | 13,935 | 27,870 | 0,150 |
| | | Linearity | 0,322 | 0,644 | 0,570 |
| | | Deviation from Linearity | 14,174 | 28,348 | 0,148 |
| | Within Groups | | 0,500 | | |
| | Total | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada data yang tercantum pada Tabel 31 Hasil Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X₁), diperoleh nilai Sig. pada baris Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,148 lebih besar nilai signifikansi linearity 0,05 atau Sig X₁ 0,148 > 0,05. Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X₁) memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 32 Hasil Uji Linearitas Variabel Pengembangan (X₂)

| | | | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|-------------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan * Pengembangan | Between Groups | (Combined) | 13,082 | 0,262 | 0,945 |
| | | Linearity | 0,367 | 0,007 | 0,946 |
| | | Deviation from Linearity | 13,305 | 0,266 | 0,942 |
| | Within Groups | | 50,000 | | |
| | Total | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada data yang tercantum pada Tabel 32 Hasil Uji Linearitas Variabel Pengembangan (X₂), diperoleh nilai Sig. pada baris Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,942 lebih besar nilai signifikansi linearity 0,05 atau Sig X₂ 0,942 > 0,05. Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan (X₂) memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Koefisien Berganda

Tabel 33 Hasil Analisis Korelasi Berganda

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .713 ^a | 0,509 | 0,491 | 2,640 | 0,509 | 29,506 | 2 | 57 | 0,000 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 33 di atas hasil Analisis Korelasi Berganda, diketahui nilai Sig. F Change sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau Sig. F Change 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Selanjutnya merujuk pada Tabel 34 Hasil Analisis Korelasi Berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,713. Hal ini berarti terdapat korelasi yang kuat pada koefisien berganda antara variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. Gemilang Prima Utama. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,60 – 0,79. Semakin besar nilai R semakin kuat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 35 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,331 | 1,215 | | 9,328 | 0,000 |
| | Pelatihan | 0,177 | 0,030 | 0,253 | 5,844 | 0,000 |
| | Pengembangan | 0,702 | 0,038 | 0,808 | 18,623 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 35 pada Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, maka dapat dirumuskan persamaan regresi $Y = 11,331 + 0,177 \text{ PLT} + 0,702 \text{ PGB} + e$. Mengacu pada persamaan regresi di atas dapat dideskripsikan analisa beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) bernilai positif yakni sebesar 11,331 artinya bila variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) bernilai 0, maka dapat diprediksi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,331. Dengan kata lain, 11,331 merupakan nilai dasar variabel Kinerja Karyawan (Y) tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan ($\beta_1 \text{ PLT}$) bernilai positif sebesar 0,177. Angka tersebut berarti jika variabel Pelatihan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel lainnya dianggap tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,177 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan ($\beta_2 \text{ PGB}$) bernilai positif sebesar 0,702. Angka tersebut berarti jika variabel Pengembangan (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel lainnya dianggap tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,702 satuan.
4. Berdasarkan Nilai *Standardized Coefficients Beta*, bahwa variabel Pengembangan ($\beta_2 \text{ PGB}$) bernilai positif sebesar 0,808 lebih besar dibandingkan nilai beta variabel Pelatihan ($\beta_1 \text{ PLT}$) bernilai positif sebesar 0,253 atau $\beta_2 \text{ PGB } 0,808 > \beta_1 \text{ PLT } 0,253$. Hal tersebut berarti variabel Pengembangan (X_2) memiliki pengaruh yang paling signifikan dibandingkan dengan variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 36 Hasil Uji Parsial / Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.331 | 1.215 | | 9.328 | <,001 |
| | Pengembangan | .702 | .038 | .808 | 18.623 | <,001 |
| | Pelatihan | .177 | .030 | .253 | 5.844 | <,001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel 36 Hasil Uji Parsial / Uji t, dapat dideskripsikan hasil pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
 Hasil uji parsial atau uji t variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh *t hitung* sebesar 5,844 dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Derajat kebebasan (*df*) diketahui $df = n - k$ atau $df = 60 - 3 = 57$ maka didapat *t tabel* sebesar 1,672 Hal ini menunjukkan bahwa *t hitung* > *t tabel* atau $5,844 > 1,672$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama.
- 2) Pengaruh variabel Pengembangan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
 Hasil uji parsial atau uji t variabel Pengembangan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh *t hitung* sebesar 18,623 dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Derajat kebebasan

(df) diketahui $df = n - k$ atau $df = 60 - 3 = 57$ maka didapat t tabel sebesar 1,672. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel atau $18,623 > 1,672$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengembangan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 37 Hasil Uji Simultan / Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 411.378 | 2 | 205.689 | 29.506 | <,001 ^b |
| | Residual | 397.355 | 57 | 6.971 | | |
| | Total | 808.733 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel 37 Hasil Uji Simultan / Uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 29,506 dan taraf signifikansi 0,00. Selanjutnya mencari nilai F tabel untuk kemudian dilakukan komparasi dengan nilai F hitung yang telah diketahui.

Telah diketahui sebelumnya, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Maka untuk mencari F tabel, maka kalkulasinya adalah *degree of freedom* (df) untuk pembilang (N_1) = $k - 1$, atau $df (N_1) = 3 - 1 = 2$, kemudian *degree of freedom* (df) untuk penyebut (N_2) = $n - k$, $df (N_2) = 60 - 3 = 57$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,16 dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Berdasarkan uraian tersebut, telah diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel atau $29,506 > 3,16$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 38 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .897 ^a | .805 | .799 | 1.320 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel 38 Hasil Koefisien Determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,799 atau 79,9%. Hal ini mengindikasikan 79,9% Kinerja Karyawan (Y) dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) dengan kata lain variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) memberikan kontribusi sebesar 79,9% dalam terbentuknya Kinerja Karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian data atas variabel independen Pelatihan (X_1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, dan hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama. Hal tersebut sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2021) di PT Kaltim Diomond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara, W. Wahyudi (2021) di PT Tunas Toyota Serang, dan Wahyudi Siregar et.al (2024) di PT Maju Tambak Sumur Lampung Selatan, dengan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif. Pada perusahaan seperti PT Gemilang Prima Utama yang bergerak di bidang jasa konstruksi, pelatihan menjadi faktor penting karena pekerjaan di lapangan menuntut ketelitian, kecepatan, dan pemahaman teknis yang baik. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan dapat lebih memahami prosedur kerja, standar keselamatan, serta penggunaan peralatan konstruksi dengan benar.

Pelatihan yang dilakukan secara rutin juga mendorong peningkatan kinerja, kualitas hasil pekerjaan, serta mengurangi tingkat kesalahan kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Selain itu, pelatihan membantu meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan karena mereka merasa diperhatikan dan didukung untuk berkembang. Pada akhirnya, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas dalam bekerja, yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan proyek dan pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Variabel Pengembangan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian data atas variabel independen Pengembangan (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, dan hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengembangan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, et.al (2022) di PT Best Label Cikarang, Salju (2023) di PT Pos Indonesia Cabang Palopo, dan Putra (2019) di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang, dengan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi, keterampilan, serta kompetensi karyawan secara jangka panjang. Bagi PT Gemilang Prima Utama yang bergerak di bidang jasa konstruksi, pengembangan karyawan sangat penting karena tuntutan pekerjaan selalu berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, metode kerja, serta standar keselamatan di industri konstruksi. Program pengembangan, seperti perencanaan karier, mentoring, rotasi pekerjaan, atau kesempatan mengikuti sertifikasi profesi, akan memperluas wawasan karyawan serta menyiapkan mereka menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Pengembangan yang efektif membantu menciptakan karyawan yang lebih adaptif, kreatif, dan siap menghadapi tantangan proyek yang kompleks. Hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, karena mereka tidak hanya mampu bekerja sesuai standar yang ada, tetapi juga mampu memberikan inovasi dan solusi ketika menghadapi masalah di lapangan. Dengan demikian, pengembangan karyawan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing perusahaan di industri konstruksi.

Pengaruh Variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian data atas variabel independen Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara simultan, dan hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Gemilang Prima Utama. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang, Wijayanti (2021) di PT Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara, dan Raharjo et.al (2022) di PT Best Label Cikarang Kab, Bekasi dengan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas. PT Gemilang Prima Utama yang bergerak di bidang jasa konstruksi, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan penyelesaian proyek, kepuasan pelanggan, serta reputasi perusahaan. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka mampu bekerja sesuai standar operasional dan mengurangi kesalahan kerja. Sementara itu, pengembangan berfokus pada peningkatan kompetensi jangka panjang, seperti kemampuan manajerial, inovasi, dan kesiapan karyawan menghadapi tanggung jawab lebih besar.

Kombinasi pelatihan dan pengembangan yang tepat akan menghasilkan karyawan yang lebih terampil, produktif, dan termotivasi. Dampaknya terlihat pada meningkatnya kualitas hasil kerja, penyelesaian proyek tepat waktu, serta efisiensi penggunaan sumber daya. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan memperkuat daya saing PT Gemilang Prima Utama di industri konstruksi. kriteria (>0.70), menunjukkan bahwa indikator ini memiliki keterkaitan yang sedikit lebih lemah dibandingkan indikator lain dalam konstruk yang sama. Secara keseluruhan, hasil ini membuktikan bahwa semua indikator secara konsisten merepresentasikan konstruk laten yang diukur, dengan varians yang didominasi oleh konstruk (ditunjukkan oleh nilai *loading* yang tinggi), sehingga model pengukuran dinyatakan valid

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama. Hal ini berarti, semakin baik kualitas dan intensitas pelatihan yang diterima, maka semakin meningkat pula kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mendukung produktivitas perusahaan. Pelatihan yang tepat membantu karyawan menjadi lebih efisien dan produktif dalam pekerjaan mereka dan pelatihan yang efektif adalah investasi penting bagi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama. Hal ini berarti, semakin baik program pengembangan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan, sehingga semakin besar pula peluang perusahaan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Perusahaan yang berinvestasi pada pengembangan karyawan cenderung memiliki budaya perusahaan yang lebih positif, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kolaborasi antar karyawan. Hal ini menegaskan bahwa memberikan perhatian serius pada pengembangan karier dan kompetensi karyawan adalah kunci untuk peningkatan kinerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang terencana, relevan, serta berkesinambungan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, sehingga berkontribusi pada efektivitas, efisiensi, serta kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan dapat dipandang sebagai faktor strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja dalam sebuah organisasi.

Saran

1. Untuk Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di setiap divisi, sehingga materi yang diberikan benar-benar aplikatif. Pelatihan hendaknya menyesuaikan perkembangan teknologi terbaru agar karyawan mampu beradaptasi dengan sistem kerja modern dan digitalisasi. Alokasi anggaran pelatihan perlu direncanakan secara memadai agar program dapat berjalan berkesinambungan dan tidak bersifat insidental. Evaluasi hasil pelatihan perlu dilakukan secara berkala, baik melalui tes, observasi, maupun umpan balik peserta, untuk mengukur sejauh mana kompetensi karyawan meningkat.

Program pengembangan karyawan sebaiknya dirancang dengan orientasi jangka panjang, misalnya melalui coaching, mentoring, atau rotasi pekerjaan untuk memperluas

wawasan. Pengembangan karier perlu diintegrasikan dengan sistem manajemen talenta, sehingga karyawan yang memiliki potensi dapat dipersiapkan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Kegiatan pengembangan harus diselaraskan dengan tuntutan pasar dan strategi bisnis perusahaan, agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap daya saing perusahaan. Monitoring dan evaluasi atas program pengembangan penting dilakukan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi serta memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Peningkatan pelatihan dan pengembangan diharapkan tidak hanya memberikan dampak jangka pendek, tetapi juga mampu membentuk motivasi kerja yang berkelanjutan. Sistem penilaian kinerja sebaiknya disinergikan dengan program pelatihan dan pengembangan, sehingga terlihat jelas hubungan antara upaya peningkatan kompetensi dengan pencapaian hasil kerja. Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja signifikan setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Dengan integrasi yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara konsisten dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Menambah variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk melihat faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan secara lebih luas. Meneliti dengan objek perusahaan dari berbagai sektor industri, sehingga hasilnya dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Menggunakan metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat menggali lebih dalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait pelatihan dan pengembangan. Melakukan penelitian longitudinal untuk menilai efek jangka panjang dari program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bianca, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). CV IRDH.
- Bukit, B., et al. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Zahir Publising.
- Danang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Edison, E., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fauziah, N., et al. (2023). Implications of The Go Digital Training Program on The Productivity of Pindang MSMEs. *The Management Journal of BINANIAGA*, 8(2), 103-113.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadaitana, D., & Iqbal, M. A. (2023). The Effect of Training and Development on Employee Performance With Mediation of Employee Satisfaction. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(4), 436-447. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i4>
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Penerbit: PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hubais, M. G., & Islam, M. K. (2024). The Influence of Training and Development on Employee Performance in Port of Salalah in The Sultanate of Oman. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 21, 801-810. <https://doi.org/10.37394/23207.2024.21.67>.
- Kuncoro, G. P. H., et al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi di Petrochina Internasional Jabung Ltd. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 15-24. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i1.225>
- Mangkunegara, AA., & Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Rosda Bandung.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Dua*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill, New York.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Putra, M. K. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 25-31. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v10i1.721>
- Raharjo, A. A., et al. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Label. *Masarin*, 1(1), 1-6. <https://doi.org/10.56881/masarin.v1i1.117>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13. Salemba Empat.
- Robbins., et al. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Salju., (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 231-249 <https://doi.org/10.47709//jebma.v3n2.2569>
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 1. STIE YKPN.
- Siregar, S. (2019). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi IBM SPSS versi 23*. Kencana Jakarta.
- Siregar, W., et al (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Tambak Sumur Lampung Selatan. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 2(3), 47-68. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v2i3.482>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke-23)*. PT Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan Kelas) (Edisi 3, Cet)*. PT Alfabeta Bandung.
- Sugiyono., & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel: Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian (edisi 1, cet)*. PT Alfabeta Bandung.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 8-21. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta.
- Suwanto., et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV ALFABETA.
- Tondang, I. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Publicuho*, 6(1), 267-275. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.118>
- Veithzal R., & Sagala, E, J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v2i3.482>