

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT IRC INOAC INDONESIA KOTA TANGERANG

Aris Susanto<sup>1</sup>, Dra. Yulies Herni, M.Pd.<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [ariscms036@gmail.com](mailto:ariscms036@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01135@unpam.ac.id](mailto:dosen01135@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the effect of HR Training and Development on Employee Performance at PT. IRC Inoac Indonesia Tangerang City.*

**Methods.** *This type of research is quantitative. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t test and f test. The population in this study were employees at PT. IRC Inoac Indonesia Tangerang City using a sample of 71 respondents.*

**Results.** *The results of testing the simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable obtained a value of  $F_{count} = 9.034 > F_{table} \text{ value} = 3.130$ , so that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. It was concluded that partially or simultaneously there was an influence between HR Training and Development on Employee Performance at PT. IRC Inoac Indonesia Tangerang City.*

**Implications.** *Improving employee performance can be done by companies having to improve systems and good management in conducting training and developing human resources to produce good employee performance and individual employee skills can increase. in accordance with the Company's vision and mission.*

**Keywords.** *Training, HR development, Employee performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang.

**Metode.** Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang dengan menggunakan sampel sebanyak 71 responden.

**Hasil.** Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai  $F_{hitung} = 9,034 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,130$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang.

**Implikasi.** Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara perusahaan harus meningkatkan lagi sistem dan manajemen yang baik dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan skill individu karyawan dapat meningkat sesuai dengan visi dan misi Perusahaan.

**Kata Kunci.** Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mewujudkan dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Sehingga skill dan kompetensi yang ada tersebut dapat disesuaikan dengan dinamika didalam lingkungan perusahaan yang terkadang berubah disesuaikan dengan kebutuhannya. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018).

PT. IRC Inoac Indonesia merupakan Perusahaan Manufaktur yang bergerak dibidang manufaktur automotive yang memproduksi aneka barang-barang karet yaitu automotive rubber part dan industrial part. Total karyawan yang masih aktif dan tercatat sampai saat ini sebanyak 1.082 orang yang terbagi menjadi dua status karyawan yaitu (1) Karyawan Tetap dan (2) Karyawan Outsourcing / Alih Daya. Berdasarkan status karyawan tersebut diatas maka, PT. IRC Inoac Indonesia membuat laporan jumlah karyawan yang setiap bulannya harus dilaporkan kepada pihak manajemen dan pimpinan perusahaan. Data pelaporan tersebut dilaporkan berdasarkan status karyawan yang ada. Dengan adanya jumlah karyawan tersebut terjadi naik dan turun terhadap Kinerja Karyawan karena alasan-alasan tertentu seperti adanya libur nasional, karyawan cuti, dan kurangnya skill dan kompetensi karyawan karena masih ada yang belum mendapatkan pelatihan dan pengembangan SDM di PT. IRC Inoac Indonesia, Kota Tangerang. Dengan adanya latar belakang tersebut maka human resources department melalui bagian training memiliki schedule dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki soft skill dan attitude yang baik sesuai analisa training yang dibutuhkan, sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui key performance indikator. Sebagai data pendukung pada penelitian ini penulis lampirkan data data karyawan outsourcing dan data data karyawan tetap pada PT. IRC Inoac Indonesia. Aktivitas perusahaan dengan jumlah karyawan sebanyak ini sudah pasti proses produksinya berjalan selama 24 jam dengan pembagian sistem non shift, dan shift.

Pelatihan dan Pengembangan SDM Karyawan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan serta wawasan terhadap SDM yang ada, sehingga nantinya skill individu dari masing-masing karyawan ini diharapkan mampu mengembangkan dirinya untuk memajukan dan meningkatkan produktivitas dan kinerja yang baik untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya untuk mampu bersaing dengan kompetitor dan mendapatkan keuntungan dari bisnis yang dijalankan perusahaan.

Selain itu tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan kinerja organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Pelatihan

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. (Dessler, 2020). Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Sedangkan menurut Hartono & Siagian (2020: 223) "Pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukkan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga".

### Pengembangan SDM

Menurut Isnari Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan Latihan. Pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang (Noe, 2020). Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019:10) pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Afandi (2018: 83) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 185) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

### H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh uji t variabel pelatihan, di mana nilai t hitung sebesar 2,580 lebih besar dari t tabel 1,668, dan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang kurang dari 0,05. Adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila pelatihan di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, sejalan dengan hasil penelitian Azman Pasaribu (2023) yang hasilnya adalah secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis membuktikan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel pengembangan SDM, di mana nilai thitung sebesar 4,085 lebih besar dari t tabel 1,668, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila pengembangan SDM di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang. Dari hasil penelitian ini, hasilnya sejalan dengan penelitian Tsalis Baiti Nur Andayani & Heni Hirawati (2021) penelitian tersebut menerangkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis simultan atau uji yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan menghasilkan pada table Anova yang dapat diketahui f hitung 9,034. Dari hasil tersebut diperoleh nilai f hitung 9,034 > f tabel 3,130 yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan SDM (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini, hasilnya sejalan dengan penelitian Mahmudah, Rifa'atul (2014) penelitian tersebut menerangkan bahwa kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:78) Pengukuran kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan data statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, Uji t dan Uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang dengan menggunakan sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT. IRC Inoac Indonesia yang beralamat di Komplek industri Gajah Tunggal, Kelurahan Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Provinsi Banten, Kode Pos 15135.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Pelatihan (X<sub>1</sub>)</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,799	0,233	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,860	0,233	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,791	0,233	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,829	0,233	Valid

5	Butir Pernyataan 5	0,834	0,233	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,541	0,233	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,627	0,233	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,651	0,233	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,513	0,233	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,569	0,233	Valid
<b>Pengembangan SDM (X2)</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,596	0,233	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,461	0,233	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,558	0,233	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,720	0,233	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,695	0,233	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,657	0,233	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,680	0,233	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,734	0,233	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,798	0,233	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,577	0,233	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,596	0,233	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,461	0,233	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,558	0,233	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,720	0,233	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,695	0,233	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,657	0,233	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,680	0,233	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,734	0,233	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,798	0,233	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,577	0,233	Valid

Sumber: Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,233. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Alpha</i>	Keputusan
Pelatihan (X1)	0,891	0,600	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,841	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	0,600	Reliabel

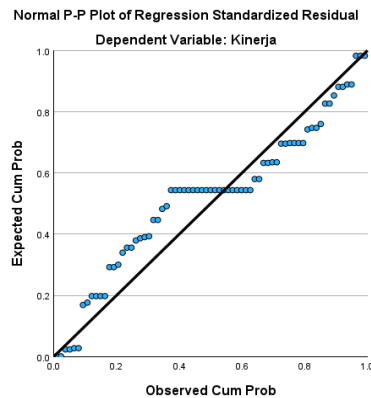
Sumber : Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

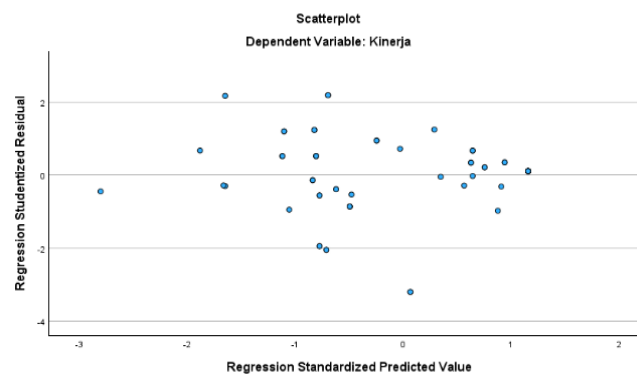
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	,752	1,330
Pengembangan SDM	,752	1,330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Ada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar angka 0 tanpa membentuk pola tertentu di atas atau di bawah garis nol. Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

## Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Sederhana X1 terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.,338	4,564		7,523	,001
Pelatihan	,256	,103	,297	2,580	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi sederhana, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 34,338 + 0,265 X1$ . Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 34,338 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,338 point. Nilai Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,265 dapat diartikan setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,265 Point.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Sederhana X2 terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,286	5,591		4,165	,001
Pengembangan SDM	,501	,123	,441	4,085	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi sederhana, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,286 + 0,501 X2$ . Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 23,286 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan SDM (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,286 point. Nilai Koefisien regresi Pengembangan SDM (X2) sebesar 0,501 dapat diartikan, setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan SDM (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,501 Point.

## Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,857	5,969		3,494	,001
Pelatihan	,121	,106	,136	1,144	,257
Pengembangan SDM	,437	,135	,384	3,240	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi sederhana, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 20,857 + 0,121 X1 + 0,437 X2$ . Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,857 dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 20,857 point. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,121 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,121 point. Nilai Koefisien regresi untuk variabel

Pengembangan SDM (X2) sebesar 0,437 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan SDM (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,437 point.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 <sup>a</sup>	,210	,187	3,920

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data SPSS versi 29 Tahun 2024

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai koefisien determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,210 yang artinya variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,0%. Sementara itu, 79,0% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 8. Hasil Pengujian T Parsial X1 terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,338	4,564		7,523	,001
Pelatihan	,265	,103	,297	2,580	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah  $0,012 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,580 > t$  tabel  $1,668$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 9. Hasil Pengujian T Parsial X2 terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,286	5,591		4,165	,001
Pengembangan SDM	,501	,123	,441	4,085	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,085 > t$  tabel  $1,668$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel pengembangan SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



## Uji F Simultan

**Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277,698	2	138,849	9,034	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1045,175	68	15,370		
	Total	1322,873	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Sumber: Olah data SPSS versi 29 Tahun 2024

Diperoleh Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) pada kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai f hitung  $9,034 > f$  tabel 3,130 yang artinya terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dari variabel pelatihan menghasilkan 0,210 atau 21,0 %. Yang artinya Koefisien determinasi sebesar 21,0% yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja karyawan dalam sampel yang telah diteliti. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh uji t variabel pelatihan, di mana nilai t hitung sebesar 2,580 lebih besar dari t tabel 1,668, dan nilai signifikansi sebesar 0,012, yang kurang dari 0,05 adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila pelatihan di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang.

#### Pengaruh Pengembangan SDM (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dari variabel pengembangan SDM menghasilkan 0,210 atau 21,0 %. Yang artinya Koefisien determinasi sebesar 21,0% yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja karyawan dalam sampel yang telah diteliti. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh uji t variabel pengembangan SDM, di mana nilai t hitung sebesar 4,085 lebih besar dari t tabel 1,668, dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05 adanya angka signifikansi dan positif ini artinya apabila pengembangan SDM di tingkatkan maka akan meningkat juga kinerja karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang.

#### Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari korelasi determinasi nilai yang didapat adalah 0,210 yang berarti variabel pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) memiliki pengaruh kinerja sebesar 21,0%. Yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) hanya saja dapat menjelaskan Sebagian kecil dari variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) pada kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai f hitung  $9,034 > f$  tabel 3,130 yang artinya terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

### 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia Kota Tangerang adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM yang di berikan kepada karyawan. Namun, banyak faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan yang harus di teliti kembali.

## 6. Kesimpulan

Dapat diketahui Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. IRC Inoac Indonesia sebesar 21,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 79,0 % dipengaruhi oleh variabel variabel bebas yang tidak digunakan oleh penulis pada penelitian ini.

Dapat diketahui nilai signifikansi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,012 yang artinya bahwa nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Dari hasil uji t tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian maka Hipotesis 0 (H0) ditolak dan Hipotesis 1 (H1) dinyatakan diterima. Selain dari nilai signifikansi, diketahui nilai t hitung sebesar  $2,580 > 1,668$  bernilai positif, dalam hal ini jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian Hipotesis 0 (H0) ditolak dan Hipotesis 1 (H1) diterima.

Dapat diketahui nilai signifikansi variabel Pengembangan SDM (X2) sebesar 0,01 yang artinya bahwa nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Dari hasil uji t tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian maka Hipotesis 0 (H0) ditolak dan hipotesis 2 (H2) dinyatakan diterima. Selain itu diketahui nilai t hitung sebesar  $4,085 > 1,668$ , dalam hal ini bernilai positif dapat diartikan bahwa variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian Hipotesis 0 (H0) ditolak dan hipotesis 2 (H2) diterima.

Berdasarkan hasil uji simultan menggunakan uji f, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,01 yang mana nilai tersebut  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian maka Hipotesis 0 (H0) ditolak dan Hipotesis 3 (H3) dinyatakan diterima. Selain itu diketahui nilai f hitung  $>$  f tabel. Berdasarkan hasil uji f atau uji simultan dapat diketahui nilai f hitung sebesar  $9,034 > 3,130$  dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan variabel Pengembangan SDM (X2) secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian Hipotesis 0 (H0) ditolak dan Hipotesis 3 (H3) diterima.

## Daftar Pustaka

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Pelatihan Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Chris Rowley, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hal. 436. (pengertian pelatihan / training)
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson
- Edy, Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ghozali, Iman. 2009. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro Semarang.
- G,Leonardo., Adolfini., S, Jacky, 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Jurnal EMBA. 3(4), ISSN 2303-1174.
- Hadari Nawawi, Perencanaan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h. 37. ( pelatihan dan pengembangan 1 )
- Handoko T. Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartono, Tommy, dan Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam." Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat) 7(1):220– 37.

- Irawan, Fitri. 2013. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Limeth Collection Bandung. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia. Hal 01- 190. Diakses tanggal 09 september 2016.
- Isnari Budiarti et al., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke5). PT Raja Grafindo Persada.
- Komaling, J Helena. 2016. Pengaruh Rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia, cabang manado, Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Berkala Ilmiah efisiensi, Vol, 16 No. 01. Diakses tanggal 09 september 2016. Hal 738-749.
- Kurniawati. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Mulyadi. 2015. Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Terhadap Kesesuaian Penempatan Karyawan Pada Pt.Fukoku Tokai Rubber Indonesia. Economicus Jurnal Ilmiah – Pusma Pertiwi. 8(1), ISSN:2085-8205
- Noe, R. A. (2020). Employee Training & Development (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 201.
- W. N. Andreas, 2014. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang. Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM). Volume 2 (2), ISSN: 2337-5655