

Analisis Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Utama Persada

by Muhamad Dzaki Al-sahbani

Submission date: 20-Jun-2024 10:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2405581919

File name: VOL.2_JULI_2024_139-151.docx (79.49K)

Word count: 3168

Character count: 20551

Analisis Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Utama Persada

Muhamad Dzaki Al-sahbani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Elmira Siska

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: muhamaddzaki91@gmail.com

Abstract. PT. Garuda Utama Persada is a company that provides security and loss prevention services to clients in related fields, mining, offices, housing, airports, power plants, factories, hotels, restaurants, banks, hospitals, shopping centers, warehouses and high-rise buildings. The aim of this research is to analyze the influence of training and development programs on employee performance at PT. Garuda Utama Persada. The research was conducted for 3 months (April – June 2024). The data collection method was through interviews and questionnaires which were distributed to 105 respondents. The analysis method is quantitative statistics. Data analysis includes instrument quality tests consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests, *t* tests and *F* tests. The results of this research show that the training program partially has a positive and significant effect on employee performance (t count 3.114 > t table 1.98350 and sig value $0.002 < 0.05$). Partial development has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Garuda Utama Persada (t count 3.992 > t table 1.98350 and $0.000 < 0.05$). The implication of the results of this research is that providing good training and development programs will improve employee performance.

Keywords: Training, Development, Employee Performance Programs

Abstrak. PT. Garuda Utama Persada adalah perusahaan penyalur jasa keamanan dan pencegahan kerugian kepada klien di bidang terkait, pertambangan, perkantoran, perumahan, bandara, pembangkit listrik, pabrik, hotel, restoran, bank, rumah sakit, pusat perbelanjaan, gudang, dan gedung bertingkat tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Utama Persada. Penelitian dilakukan selama 3 bulan (April – Juni 2024). Metode pengumpulan data adalah melalui metode wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada 105 responden. Metode analisisnya berupa kuantitatif statistik. Analisis data meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji *t* dan uji *F*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,114 > t tabel 1,98350 dan nilai sig. $0,002 < 0,05$). Pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Utama Persada (t hitung 3,992 > t tabel 1,98350 dan $0,000 < 0,05$). Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Program Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang bersifat krusial dalam menunjang seberapa berhasilnya usaha. Peran dari sumber daya manusia juga harus menjadi suatu hal yang diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan atau organisasi akan mampu mengembangkan bisnis yang dimiliki. Sumber daya manusia ialah suatu aset yang penting dan utama dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena mereka yang mengembangkan inovasi-inovasi, menciptakan nilai tambah, serta mereka juga yang menggerakkan operasi dalam sehari-hari (Halim et al., 2019).

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, bersaing serta sesuai dengan tujuan yang dimiliki perusahaan, maka perusahaan atau organisasi perlu yang namanya media, yang dimana media itu sendiri merupakan sebuah tempat bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, serta dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya tersebut. Program pelatihan dan pengembangan sdm merupakan media yang penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, bersaing serta sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi (Juwita, 2019).

Pelatihan kerja adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu. Dalam organisasi atau perusahaan, pendidikan merupakan proses memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan kualifikasi manajerial dari pendidikan dan bidang kerja (Lestari et al., 2023).

Tidak hanya pelatihan kerja, pengembangan SDM ialah segala sesuatu yang dilakukan perusahaan untuk membantu para karyawannya dalam menambah pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Pengembangan sdm dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja agar mereka melakukan pekerjaan dengan baik (Daniati et al., 2019).

Garuda Security memiliki portofolio lengkap dalam melayani keamanan dan pencegahan kerugian kepada klien kami di bidang terkait, pertambangan, perkantoran, perumahan, bandara, pembangkit listrik, pabrik, hotel, restoran, bank, rumah sakit, pusat perbelanjaan, gudang, dan gedung bertingkat tinggi. Perusahaan ini sudah beroperasi selama 4 tahun. Permasalahan yang dihadapi berupa adanya keluhan dari beberapa karyawan berpendapat jika pelatihan dan pengembangan yang diberikan kurang baik, seperti pendekatan pengajaran yang tidak efektif, seperti terlalu banyak teori dan kurangnya praktek lapangan. Ada juga tenaga security

berpendapat juga tidak adanya sistem evaluasi yang berkelanjutan untuk menilai efektivitas pelatihan dan perkembangan keterampilan peserta.

Jika dilihat beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut (Halim et al., 2019), hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir dapat memberi pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik. Dan menurut penelitian dari (Teja & Oktavio, 2019), pelatihan dan pengembangan karir memiliki hasil yang sama yaitu dapat memberi pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja para karyawan.

Namun menurut penelitian dari (Ihsani & Rini, 2023), mendapatkan hasil jika secara langsung pelatihan tidak memberi pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja para karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Tetapi secara langsung pengembangan sumber daya manusia memberi pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja para karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. Dan menurut (Syahputra & Tanjung, 2020), bahwa pelatihan tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pengembangan karir secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Dari penelitian-penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dalam hasil penelitiannya dalam mengenai pengaruh program pelatihan dan pengembangan sdm terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Adanya permasalahan dan research gap mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Utama Persada.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu. Dalam organisasi atau perusahaan, pendidikan merupakan proses memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan kualifikasi manajerial dari pendidikan dan bidang kerja (Lestari et al., 2023).

Pelatihan ialah suatu proses pembelajaran yang mencakup pengembangan keterampilan, prosedur, dan ide dalam meningkatkan kinerja para karyawan (Masram & Mu'ah, 2017).

Sedangkan menurut (Ansory & Indrasari, 2018), pelatihan memiliki arti yaitu usaha yang dirancang dalam membantu karyawan dalam belajar yang berkaitan dengan pekerjaan seperti pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang terkait dengan pekerjaan.

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan kerja seorang dalam aktivitas pekerjaan. Pelatihan dapat membantu para karyawan memahami tentang pengetahuan serta bagaimana menggunakannya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap untuk mencapai suatu tujuan yang diperlukan perusahaan (Hakim, 2014).

Hipotesis 1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengembangan

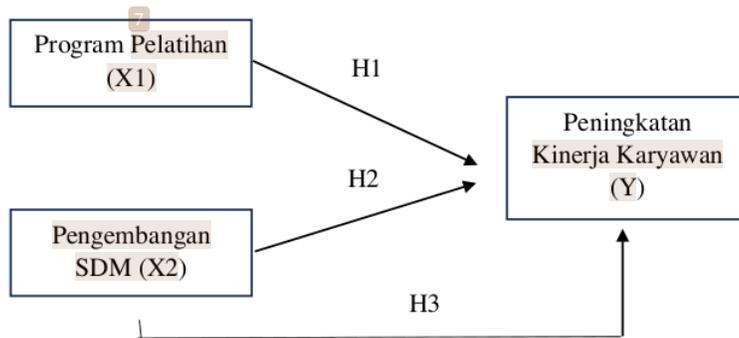
Menurut (Marayasa et al., 2021), Pengembangan SDM ialah untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik di tingkat individu dan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018) pengembangan SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan, institusi ataupun organisasi yang berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pengembangan adalah segala sesuatu yang dilakukan perusahaan untuk membantu para karyawannya dalam menambah pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk menanggapi pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Pengembangan sdm dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja agar mereka melakukan pekerjaan dengan baik (Daniati et al., 2019).

Hipotesis 2: Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3: Program pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian ini, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kuantitatif statistik. Populasi pada penelitian adalah karyawan PT. Garuda Utama Persada yang berjumlah 1253. Berdasarkan rumus hair (Hair et al., 2019) diperoleh jumlah sampel sebanyak 105 responden. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert dan disebar melalui google forms. Pengambilan data dilakukan dari bulan April – Juni 2024. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Program Pelatihan (X1)

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,751 | 0,191 | Valid |
| X1.2 | 0,758 | 0,191 | Valid |
| X1.3 | 0,712 | 0,191 | Valid |
| X1.4 | 0,713 | 0,191 | Valid |
| X1.5 | 0,738 | 0,191 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji validitas Program Pelatihan (X1) yang mencakup semua pernyataan menunjukkan hasil nilai r hitung > dari r tabel, yang berarti seluruh pernyataan program pelatihan tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 2

¹
Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pengembangan (X2)

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X2. 1 | 0,676 | 0,191 | Valid |
| X2. 2 | 0,599 | 0,191 | Valid |
| X2. 3 | 0,544 | 0,191 | Valid |
| X2. 4 | 0,626 | 0,191 | Valid |
| X2. 5 | 0,718 | 0,191 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji validitas Pengembangan (X2) yang mencakup semua menunjukkan hasil nilai r hitung > dari r tabel, yang berarti seluruh pernyataan pengembangan tersebut dinyatakan valid

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 3

⁸
Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0,664 | 0,191 | Valid |
| Y2 | 0,667 | 0,191 | Valid |
| Y3 | 0,660 | 0,191 | Valid |
| Y4 | 0,638 | 0,191 | Valid |
| Y5 | 0,591 | 0,191 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji validitas Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) yang mencakup semua pernyataan menunjukkan nilai r hitung > dari r tabel, yang berarti seluruh pernyataan peningkatan kinerja karyawan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas data ditunjukkan pada Tabel 4

¹⁵
Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|------------------|------------|
| Program Pelatihan (X1) | 0,785 | Reliabel |
| Pengembangan SDM (X2) | 0,618 | Reliabel |
| Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) | 0,645 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas, bahwa variable Program Pelatihan (X1) mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,785 > nilai batas 0,60, yang berarti reliabel, untuk Pengembangan SDM (X2) mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,618 > nilai batas 0,60, yang berarti reliabel, dan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,645 > nilai batas 0,60, yang berarti reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan pada Tabel 5

⁵
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardize d Residual |
|------------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 105 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2.08812292 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .094 |
| | Positive | .049 |
| | Negative | -.094 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .958 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .318 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang diatas, menunjukkan bahwa variabel Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) memiliki nilai Sig. 2-tailed sebesar $0,318 > 0,05$, yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 6.075 | 1.183 | | 5.136 | .000 |
| 1 Program Pelatihan | .097 | .042 | -.229 | 1.322 | .055 |
| Pengembangan SDM | -.090 | .056 | -.216 | -1.194 | .065 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil diatas, bahwa nilai signifikan Program Pelatihan $0,055 > 0,05$, yang berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan nilai signifikan Pengembangan SDM $0,065 > 0,05$, yang berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data ditunjukkan pada Tabel 7

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | | |
|---------------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Program Pelatihan | .872 | 1.147 |
| | Pengembangan SDM | .872 | 1.147 |

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) $1,147 < 10$ dan nilai tolerance value $0,872 > 0,10$, maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil uji parsial (uji t) data ditunjukkan pada Tabel 8

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 9.602 | 1.868 | | 5.140 | .000 |
| 1 | Program Pelatihan | .206 | .066 | .280 | 3.114 | .002 |
| | Pengembangan SDM | .354 | .089 | .359 | 3.992 | .000 |

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui t tabel menggunakan uji dua sisi, dengan nilai signifikan (α) = 0,05 (%5)

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 105-2-1$$

$$= 0,025 : 102$$

$$= 1,98350$$

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa :

1. Program Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{\text{hitung}} 3,114 > t_{\text{tabel}} 1,98350$ dan nilai sig. $0,002 < 0,05$, yang berarti H_{01} ditolak serta H_{11} diterima.
2. Pengembangan SDM (X2) secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{\text{hitung}} 3,992 > t_{\text{tabel}} 1,98350$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti H_{02} ditolak dan H_{12} diterima

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji F) data ditunjukkan pada Tabel 9

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 176.095 | 2 | 88.048 | 19.805 | .000 ^b |
| Residual | 453.467 | 102 | 4.446 | | |
| Total | 629.562 | 104 | | | |

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

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

Untuk mengetahui F tabel yaitu nilai $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 105 - 2 - 1 = 102$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,08. Jika dilihat hasil diatas, F hitung $19,805 > F$ tabel 3,08 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{13} diterima, yang berarti Program Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa variabel Program Pelatihan (X1) menunjukkan nilai t hitung $3,114 > t$ tabel 1,98350 dan nilai sig. $0,002 < 0,05$, yang menunjukkan H_1 diterima yang berarti Program Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil koefisien regresi berganda yang bernilai positif yaitu sebesar 0,206, yang berarti semakin meningkat program pelatihan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Menurut (Hakim, 2014), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan kerja seorang dalam aktivitas pekerjaan. Pelatihan dapat membantu para karyawan memahami tentang pengetahuan serta bagaimana menggunakannya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap untuk mencapai suatu tujuan yang diperlukan perusahaan Menurut Simarmata dalam (Ananto et al., 2023), faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu, materi pelatihan, kemampuan peserta pelatihan, dan kemampuan instruktur pelatihan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Teja & Oktavio, 2019) dan (Salsabila & Asmike, 2022) yang dimana hasil dari penelitian tersebut secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa variabel Pengembangan (X2) menunjukkan t hitung $3,992 > t$ tabel $1,98350$ dan $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan H2 diterima yang berarti Pengembangan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil koefisien regresi berganda yang bernilai positif yaitu sebesar $0,354$, yang berarti semakin meningkat pengembangan SDM, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Menurut (Marayasa et al., 2021), Pengembangan ialah untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik di tingkat individu dan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Juwita, 2019) dan (Ihsani & Rini, 2023) yang dimana hasil dari penelitian tersebut secara parsial variabel pengembangan SDM berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa variabel Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai F hitung $19,805 > F$ tabel $3,08$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti Program Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Semakin meningkat program pelatihan dan pengembangan SDM, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2022), kinerja adalah pencapaian kerja baik secara kualitas serta kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Widyaningrum, 2019), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan perihal tersebut, bahwa pelatihan dan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Halim et al., 2019) dan (Sitompul et al., 2023) yang dimana hasil dari penelitian tersebut secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama Secara parsial Program Pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Garuda Utama Persada. Kedua Secara parsial Pengembangan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Garuda Utama Persada. Ketiga Secara simultan Program Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Garuda Utama Persada. Untuk perusahaan penulis menyarankan agar memperbaiki metode pelatihan dan melakukan evaluasi secara berkesinambungan terhadap program pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan. Penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan program pelatihan dan pengembangan. Untuk itu penulis menyarankan pada penelitian selanjut menyertakan variabel lain seperti, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(1), 125–137.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Daniati, R., Saukani, & Yunus, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 117–127.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. EF Press Digimedia.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139–146.
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 1, 75–79. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Lestari, M. D., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal*

Manajemen Dan Akuntansi, 3(3), 1–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.592>

- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7, 128–125. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher. Zifatama*. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- Salsabila, D. I., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pdam Tirta Taman Sari Kota *SIMBA: Seminar Inovasi ...*, September. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3212%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/3212/2551>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi ,Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 283–295.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan The ST. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102–108.

Analisis Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Utama Persada

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

24%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source | 2% |
| 2 | doaj.org Internet Source | 2% |
| 3 | repository.fe.unj.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | ojs.ekonomi-unkris.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper | 1% |
| 6 | yripku.com Internet Source | 1% |
| 7 | ji.unbari.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | thesis.binus.ac.id Internet Source | 1% |
| 9 | bdksurabaya.e-journal.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | ejournal.joninstitute.org Internet Source | 1 % |
| 11 | journal.stiegici.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | mimb-unwiku.com Internet Source | 1 % |
| 13 | digilib.uin-suka.ac.id Internet Source | 1 % |
| 14 | e-jurnal.stie-ibek.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | jim.unisma.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | jurnal.pascabangkinang.ac.id Internet Source | 1 % |
| 17 | repository.stie-yai.ac.id Internet Source | 1 % |
| 18 | repository.unisbablitar.ac.id Internet Source | 1 % |
| 19 | eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source | 1 % |
| 20 | tiarawahyurahmawati.wordpress.com Internet Source | 1 % |
| 21 | Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti Jakarta | 1 % |

22 ejurnal.stie-trianandra.ac.id 1 %
Internet Source

23 repository.um-palembang.ac.id 1 %
Internet Source

24 Nurdin Nurdin, Tjipto Djuhartono. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021 1 %
Publication

25 Submitted to SDM Universitas Gadjah Mada 1 %
Student Paper

26 eprints.kwikkiangie.ac.id 1 %
Internet Source

27 perpustakaan.iaiskjmalang.ac.id 1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Analisis Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Utama Persada

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
