



## Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Pagi Ceria Indonesia Lenteng Agung Barat

Muhammad Riko Wahyunianto<sup>1</sup>, Ratnawaty Marginingsih<sup>2</sup>, Wiwit Rohaeni Yulianti<sup>3</sup>,  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: JL. Margonda Raya , No.8, Pondok Cina,Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16422

Korespondensi: [mriko6683@gmail.com](mailto:mriko6683@gmail.com)

**Abstract.** PT Pagi Ceria Indonesia is one of the companies engaged in Gardening and Services to serve landscape needs. In managing human resources, PT Pagi Ceria Indonesia needs to pay attention to training and development of each employee in order to produce quality employees and superior performance.. This study aims to determine the effect of training and development of human resources on the performance of employees of PT Pagi Ceria Indonesia in Lenteng Agung Barat. The research method used is a quantitative method with data collection using total sampling or non-probability sampling. A total of 50 respondents were sampled and the data obtained using SPSS 23 software with multiple linear regression analysis techniques including instrument testing, partial and simultaneous hypothesis testing. The results of the Training Variable (X1) research have a significant effect on Employee Performance, with a calculated t value of  $3.275 > t \text{ table } 2.013$  and a significance value of  $0.002 < 0.05$ . The results of the Human Resource Development Variable (X2) also have a significant effect on Employee Performance, with a calculated t value of  $3.944 > 2.013$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$  and the results of the F test (simultaneous), with calculated  $F = 57.916 > F \text{ table } = 3.20$  and  $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$  shows that Training and Human Resource Development together have a significant effect on Employee Performance at PT Pagi Ceria Indonesia.

**Keywords:** Training, Human Resource Development, Employee Performance

**Abstrak.** PT Pagi Ceria Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak Pertamanan dan Jasa untuk melayani kebutuhan landscape. PT Pagi Ceria Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia perlu memperhatikan pelatihan maupun pengembangan setiap karyawan agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan kinerja unggul. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Pagi Ceria Indonesia di Lenteng Agung Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan total sampling atau *non probability* sampling. Sebanyak 50 responden yang dijadikan sampel dan data yang diperoleh menggunakan software SPSS 23 dengan teknik analisis regresi linear berganda yang meliputi uji instrument, uji hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar  $3,275 > t \text{ tabel } 2,013$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hasil Variabel Pengembangan SDM (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar  $3,944 > 2,013$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan Hasil uji F (simultan), dengan F hitung =  $57,916 > F \text{ tabel } = 3,20$  dan  $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pagi Ceria Indonesia.

**Kata kunci:** Pelatihan , Pengembangan SDM , Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangatlah penting dibutuhkan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh kompetensi, keterampilan, dan motivasi mereka. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi yang menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan mampu bekerja secara efektif dalam

tim. Salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperkuat kompetensi jangka panjang melalui peningkatan kemampuan berpikir kritis, kepemimpinan, dan penyesuaian terhadap teknologi baru. Kedua aspek ini memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 1. Data Pelatihan Kerja Tahun PT Pagi Ceria Indonesia 2025**

Jabatan	Jumlah Peserta	Persentase (%)
Manajer	3	6
Supervisor	5	10
Staff Administrasi	2	4
Tim lapangan	30	60
Tim Desain	2	4
Tim operasional	3	6
Tim pemasaran	5	10
Total	50	100

Sumber Data PT Pagi Ceria Indonesia 2025

Dengan adanya program pelatihan yang cocok dan pengembangan keterampilan karyawan, mereka dapat lebih memahami dan menguasai tugas mereka dengan baik. Dengan demikian, bukan hanya kebutuhan perusahaan yang terpenuhi, tetapi juga kepentingan para pegawai itu sendiri dapat terwujud.

**Tabel 2. Data Pelatihan Kerja PT Pagi Ceria Indonesia 2025**

Bidang Pelatihan	Peserta	Aplikasi Pelatihan PT Pagi Ceria Indonesia
Pelatihan keahlian teknis landscape	20	Membantu karyawan memahami teknik menanam dan desain taman.
Pelatihan pengembangan kepemimpinan dan supervise	5	Meningkatkan kemampuan koordinasi proyek dan pengawasan
Pelatihan manajemen proyek dan waktu produktivitas	5	Membantu menyusun jadwal kerja dan menghitung RAB
Pelatihan pengembangan soft skill (komunikasi, kerja tim)	10	Mengurangi miskomunikasi tim survey dan lapangan
Pelatihan penggunaan alat dan teknologi baru	10	Mengoptimalkan penggunaan alat-alat landscape.

Sumber Data Pagi Ceria Indonesia 2025

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan keterampilan juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dengan program ini, upaya untuk terus meningkatkan kemampuan karyawan dan berkontribusi dalam mempertinggi potensi mereka

akan terus dilakukan. Di samping itu, faktor-faktor dalam pelatihan, seperti instruktur, peserta, materi, metode, tujuan latihan, dan lingkungan yang kondusif, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini meliputi tiga elemen utama: mutu, pelatih, metode pelatihan, dan pengalaman belajar

Ceria Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pertamanan dan jasa landscape, sangat bergantung pada keterampilan teknis dan koordinasi kerja tim. Permasalahan yang muncul di lapangan seperti kurangnya pemahaman terhadap penggunaan alat landscape, kesalahan dalam merancang taman, serta miskomunikasi antara tim survey dan pelaksana menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak akan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Pagi Ceria Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif dan aplikatif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pelatihan**

Menurut Siagian definisi dari pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang melibatkan pengajaran melalui metode dan teknik tertentu secara konseptual (Salju, 2023).

Menurut Mangkunegara Dalam jurnal (Azizah & Karneli, 2024) Variabel pelatihan menggunakan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:

1. Dimensi Identifikasi Kebutuhan Pelatihan mencerminkan sejauh mana organisasi mampu merancang pelatihan berdasarkan kebutuhan yang nyata. Dimensi ini diukur melalui lima indikator, yaitu: a) tersedianya dokumen *training need analysis*, b) tersedianya data kinerja pra-pelatihan, c) kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan yang telah teridentifikasi, d) keterlibatan manajer atau supervisor dalam proses identifikasi kebutuhan, e) serta penilaian dari peserta bahwa materi yang diberikan relevan dengan tugas mereka.
2. Dimensi Motivasi Peserta Pelatihan mengacu pada dorongan internal peserta untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan pelatihan. Lima indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi ini meliputi: a) tingkat kehadiran peserta dalam setiap sesi pelatihan, b) partisipasi aktif selama pelatihan berlangsung, c) hasil survei motivasi sebelum dan

- sesudah pelatihan, d) adanya insentif bagi peserta yang mengikuti pelatihan, e) serta penilaian peserta terhadap manfaat pelatihan bagi pengembangan karier mereka.
3. Dimensi Lingkungan Pembelajaran menggambarkan kualitas lingkungan fisik dan sosial yang mendukung proses pembelajaran selama pelatihan. Indikator dalam dimensi ini terdiri dari: a) tersedianya fasilitas pelatihan yang mendukung, b) tingkat kepuasan peserta terhadap kondisi lingkungan pelatihan, c) kemudahan akses terhadap bahan ajar dan sumber daya manusia pembelajaran, d) adanya interaksi dan kolaborasi antar peserta, e) serta minimnya gangguan selama proses pelatihan.
  4. Dimensi Metode Pelatihan menilai kesesuaian dan efektivitas metode yang digunakan dalam penyampaian materi pelatihan. Lima indikator dalam dimensi ini meliputi: a) kesesuaian metode pelatihan dengan tipe peserta, b) keberagaman metode yang digunakan, c) adanya masukan dari peserta tentang efektivitas metode, d) sejauh mana metode membantu peserta memahami dan menguasai materi, e) serta pelaksanaan evaluasi yang didasarkan pada metode yang digunakan.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi dan penerapan fungsi manajemen, terutama dalam tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian semua aspek sumber daya manusia, (W. Hasibuan & Aisyah, 2023).

Menurut Burlian Dimensi dan indikator pengembangan sumber daya manusia menurut (Salju, 2023) yaitu:

1. Dimensi keterampilan meliputi indikator a) kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, b) ketepatan dalam mencapai target kerja, c) serta kualitas hasil kerja individu.
2. Dimensi pengetahuan mencakup a) pemahaman terhadap bidang kerja, b) kemampuan dalam memecahkan masalah, c) kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tugas maupun perkembangan teknologi baru.
3. Dimensi peran sosial indikator a) mencerminkan kontribusi terhadap kerja tim, b) partisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi, c) kolaborasi antar karyawan.
4. Dimensi trait (ciri kepribadian) a) konsistensi perilaku dalam bekerja, b) sikap positif terhadap tugas dan lingkungan kerja, c) serta kemampuan berinteraksi secara profesional. d) dimensi ini menjadi landasan penting dalam menilai keberhasilan proses pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi.

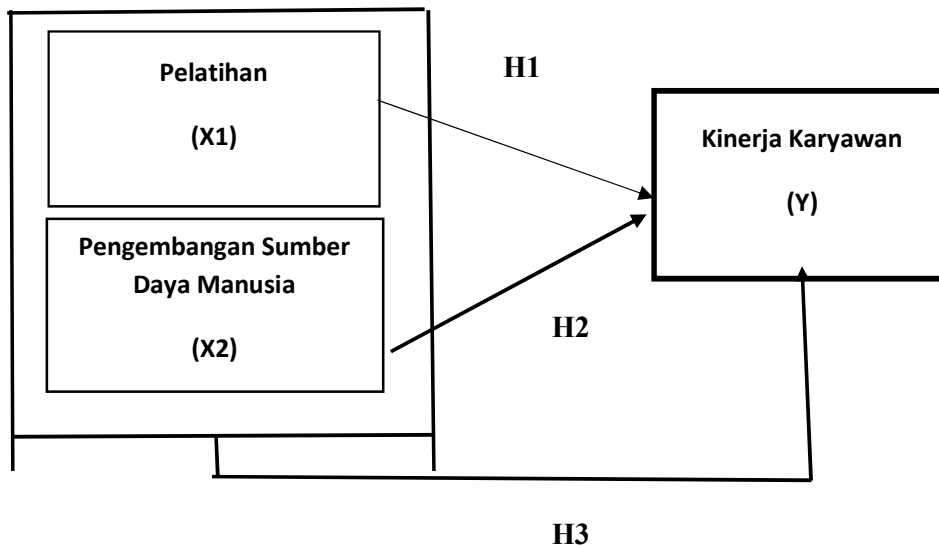
## Kinerja Karyawan

Menurut (Tini & Robin, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara dalam (Andayani & Hirawati, 2021) Dimensi serta indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Dimensi Kuantitas Kerja dengan 2 Indikator: a) Kecepatan pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam rentan waktu., b) Kemampuan penyelesaian sesuai jadwal
2. Dimensi Kualitas Hasil dengan 3 Indikator: a) Kerapihan menyelesaikan pekerjaan, b) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan, c) Hasil kerja yang ditetapkan sesuai
3. Dimensi Pengetahuan Pekerjaan dengan 2 Indikator: a) Pemahaman mengenai tugas di kerjakan, b) Penguasaan prosedur kerja
4. Dimensi Umpan Balik Kinerja dengan 2 Indikator: a) Evaluasi penilain terhadap kinerja oleh atasan ,b) Jalinan Kerja sama
5. Dimensi Perencanaan Kegiatan 3 Indikator: a) Kemampuan merencanakan tugas dengan struktur, b) Mengorganisir tugas cara efektif, c) Melaksanakan tugas secara efisien

## Kerangka Berfikir



Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

Gambar 1. Pelatihan dan Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan

### **Hipotesis**

H<sub>a1</sub> : Pelatihan (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H<sub>a2</sub> : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H<sub>a3</sub> : Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **3. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah peneliti memutuskan isi penelitian, membuat pertanyaan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukur dari partisipan, menggunakan statistic untuk menganalisis angka-angka, dan secara objektif merupakan jenis penelitian pendidikan yang melakukan penelitian secara adil.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik total sampling untuk mengetahui pengaruh antara tiga variable yaitu variable independent dan dependen. Variabel dependen adalah variable yang terikat seperti variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan independent adalah variabel bebas seperti variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X<sub>2</sub>).

Penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengambil sampel dari populasi tertentu dan menggunakan kuensioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Survei merupakan metode studi kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti fenomena dalam suatu kelompok atau perilaku individu.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Pagi Ceria Indonesia sebanyak 50 karyawan.

Sample merupakan Sebagian kecil dari populasi yang memiliki khusus. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling*, yakni teknik total sampling. Dalam teknik *Non-probability sampling*, peluang masing-masing anggota populasi untuk diambil sebagai sampel tidak seragam. Teknik total sampling merupakan mengumpulkan sampel dari seluruh elemen populasi yang ada. Sampel pada penelitian ini yakni semua pegawai PT Pagi Ceria Indonesia Lenteng Agung Barat sebanyak 50 karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Dalam pengujian ini, skor keseluruhan dikorelasikan dengan masing-masing pernyataan.  $R_{table} = (df) = n-2 = 50-2 = 48$ , tingkat sig. 0,05, sesuai dengan tabel r Product Moment (0,05 ; 48) = 0,279. Hasil pengujian validitas disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Pelatihan**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.520	0.279	Valid
	X1.2	0.626	0.279	Valid
	X1.3	0.662	0.279	Valid
	X1.4	0.668	0.279	Valid
	X1.5	0.628	0.279	Valid
	X1.6	0.711	0.279	Valid
	X1.7	0.637	0.279	Valid
	X1.8	0.640	0.279	Valid
	X1.9	0.462	0.279	Valid
	X1.10	0.678	0.279	Valid
	X1.11	0.594	0.279	Valid
	X1.12	0.648	0.279	Valid
	X1.13	0.721	0.279	Valid
	X1.14	0.656	0.279	Valid
	X1.15	0.546	0.279	Valid
	X1.16	0.568	0.279	Valid
	X1.17	0.657	0.279	Valid
	X1.18	0.536	0.279	Valid
	X1.19	0.702	0.279	Valid
	X1.20	0.597	0.279	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

**Tabel 4. Pengembangan SDM**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan SDM (X2)	X2.1	0.775	0.279	Valid
	X2.2	0.886	0.279	Valid
	X2.3	0.723	0.279	Valid
	X2.4	0.808	0.279	Valid
	X2.5	0.738	0.279	Valid
	X2.6	0.752	0.279	Valid
	X2.7	0.614	0.279	Valid
	X2.8	0.598	0.279	Valid
	X2.9	0.571	0.279	Valid
	X2.10	0.577	0.279	Valid
	X2.11	0.532	0.279	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

**Tabel 5. Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.729	0.279	Valid
	Y2	0.736	0.279	Valid
	Y3	0.593	0.279	Valid
	Y4	0.660	0.279	Valid
	Y5	0.674	0.279	Valid
	Y6	0.608	0.279	Valid

	Y7	0.681	0.279	Valid
	Y8	0.677	0.279	Valid
	Y9	0.597	0.279	Valid
	Y10	0.669	0.279	Valid
	Y11	0.599	0.279	Valid
	Y12	0.549	0.279	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

Dari Hasil Uji validitas yakni, Variabel pelatihan, pengembangan SDM,dan kinerja karyawan valid dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Dasar untuk menentukan keputusannya yaitu nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 sehingga kuensioener dinyatakan reliabel dipergunakan sebagai metode statistik dalam pengujian ini.

**Tabel 6. Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Role off Thumb	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,915	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,891	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

### Uji Normalitas

Uji normalitas proses yang dilakukan sebagai syarat awal analisis data. Sebelum pengolahan data di lakukan dengan berbagai metode penelitian yang diajukan. Dalam penelitian ini, distribusi normalitas diuji menggunakan uji *Saphiro wilk* . Melihat tabel uji *Saphiro wilk* dengan melihat nilai *Sig* dan dikatakan normal apabila nilai *Sig*  $>$  0,05 .

**Tabel 7. Saphiro wilk**

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y.TOTAL	.124	50	.054	.957	50	.065
a. Lilliefors Significance Correction						

Dari hasil uji normalitas diperoleh angka p-value pada kolom-Sig. yakni 0,065 $>$  0,05 yang berarti penerimaan dan penolakan menyiratkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi secara normal.



### Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini guna menentukan adakah ketidakseimbangan varian antar residual pengamatan pada model regresi. Uji Glejser dilakukan guna mengujikan Heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.794	3.166		2.146	.037
	PelatihanX1	-.075	.056	-.303	-1.349	.184
	PengembanganSDMX2	.043	.078	.123	.548	.586

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas angka sig. > 0,05 yaitu angka sig. untuk variabel pelatihan yakni 0,184 dan angka sig. untuk variabel pengembangan SDM yakni 0,586. Ini menyiratkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### Uji Multikolinieritas

Pengujian untuk menilai adakah hubungan variabel independent dalam model regresi. Pengujian dinyatakan baik, jika model regresinya bebas dari multikolinearitas.

**Tabel 9. Hasil Uji VIF**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PelatihanX1	.400	2.502
	PengembanganSDMX2	.400	2.502

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas memperlihatkan angka tolerance untuk variabel pelatihan serta variabel pengembangan SDM yaitu 0,400, angka VIF (Variance Inflation Factor) untuk kedua variabel tersebut yaitu 2,502. Kedua nilai tolerance tersebut lebih dari 0,10 serta kedua nilai VIF tersebut kurang dari 10 yang mengindikasikan tidak ada multikolinieritas pada model regresi ini

## Uji Analisis Linear Berganda

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.842	4.990		.770
	PelatihanX1	.288	.088	.406	.002
	PengembanganSDMX2	.486	.123	.489	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 3.842 + 0.288X_1 + 0.486X_2$$

1. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) adalah 0.288, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada pelatihan akan menyebabkan peningkatan sebesar 0.288 satuan pada kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel lain (pengembangan SDM) berada dalam kondisi tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan SDM (X2) adalah 0.486, yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada pengembangan SDM akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.486 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan tidak berubah.
3. Koefisien konstanta dalam model ini adalah 3.842, yang berarti jika nilai pelatihan dan pengembangan SDM adalah nol, maka nilai dasar kinerja karyawan diperkirakan sebesar 3.842. Namun, karena nilai signifikansi untuk konstanta adalah 0.445 ( $> 0.05$ ), maka secara statistik konstanta ini tidak signifikan, artinya keberadaannya tidak memberikan pengaruh nyata terhadap variabel kinerja tetapi tetap digunakan untuk membentuk model regresi.

## Uji T Parsial

**Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial) Variabel X1, X2 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.842	4.990		.770
	PelatihanX1	.288	.088	.406	.002
	PengembanganSDMX2	.486	.123	.489	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS versi 23, keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Sedangkan pendekatan kedua membandingkan t hitung dengan t tabel yang dihitung menggunakan rumus:

$$t \text{ tabel} = df = n - k - 1$$

$$df = 50 - 2 - 1 = 47$$

Dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 47$ , maka nilai t tabel = 2,013 (mengacu pada distribusi t dua sisi).

Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung = 3,275 dan nilai signifikansi = 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,275 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, sehingga variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Pengembangan SDM memiliki nilai t hitung = 3,944 dan nilai signifikansi = 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,944 > 2,013$ ) dan nilai signifikansinya jauh di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis juga diterima. Dengan demikian, Pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F Simultan

Pengujian ini dilakukan guna menentukan bagaimana variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara bersamaan. Menentukan f table dengan menetapkan  $df_1$  ( $N_1$ ) serta  $df_2$  ( $N_2$ ) :

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 50 - 3 = 47$$

Pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , maka nilai F tablenya yaitu 3,20.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan) Variabel X1, X2 Terhadap Y**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	940.643	2	470.321	57.916	.000 <sup>b</sup>
	Residual	381.677	47	8.121		
	Total	1322.320	49			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

b. Predictors: (Constant), PengembanganSDMX2, PelatihanX1

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2025

Dari hasil analisis uji F (simultan) memperlihatkan angka F hitung  $>$  dari f table ( $57,916 > 3,20$ ) dan angka sig. dibawah 0,05 yakni 0,000. Hal ini mengindikasikan penolakan dan penerimaan . Secara keseluruhan variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y) dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi ditampilkan melalui R Square ( $R^2$ ) pada hasil analisis regresi linear berganda.  $R^2$  memiliki nilai antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin kuat kemampuan variabel independen dalam memprediksi perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang mendekati 0 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kecil.

### Uji Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1, X2 Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.842	4.990		.770	.445			
PelatihanX1	.288	.088	.406	3.275	.002	.785	.431	.257
PengembanganSDMX2	.486	.123	.489	3.944	.000	.803	.499	.309

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

Dari hasil uji koefisien determinasi parsial memperlihatkan persentase pengaruh kompetensi dan disiplin kerja dengan cara mengkalikan angka Beta dengan Zero Order ( $R^2$ ) = angka beta x zero order) seperti yang tertera dalam tabel perhitungan berikut:

**Tabel 14. Nilai Koefisien Determinasi Parsial**

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1.	Pelatihan X1	0.406	0.785	$0.406 \times 0.785 = 0.31871$	31.87%
2.	Pengembangan SDM X2	0.489	0.803	$0.489 \times 0.803 = 0.392667$	39.26%
Jumlah				0.711377	71.137%

Sumber : Olah Data SPSS 23 , 2025

Nilai Beta dari variabel Pelatihan adalah 0.406, sedangkan korelasi zero-order antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan adalah 0.785. Maka kontribusi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dapat dihitung sebagai:  $0.406 \times 0.785 = 0.31871$  atau 31.87%. Ini menunjukkan bahwa Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 31.87% terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam model regresi ini.

Nilai Beta dari variabel Pengembangan SDM adalah 0.489, dan nilai zero-order correlation-nya terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.803. Maka kontribusinya adalah:  $0.489 \times 0.803 = 0.392667$  atau 39.26%. Artinya, Pengembangan SDM memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan Pelatihan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 15. Uji Determinasi Simultan**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.699	2.850

a. Predictors: (Constant), PengembanganSDMX2, PelatihanX1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Model regresi ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (Pelatihan X1 dan Pengembangan SDM X2) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan Y). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.843 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah kuat dan positif. Nilai R Square sebesar 0.711 berarti sekitar 71.1% variasi dalam Kinerja Karyawan Y dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Pengembangan SDM, sedangkan sisanya (28.9%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.699 menyesuaikan pengaruh jumlah prediktor dalam model, dan masih menunjukkan bahwa model ini cukup baik. Terakhir, Standard Error of the Estimate sebesar 2.850 menunjukkan deviasi rata-rata prediksi dari nilai aktual semakin kecil nilainya, semakin baik model dalam memprediksi kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Pagi Ceria Indonesia di Lenteng Agung Barat. Hasil penelitian yang telah dilakukan akan dijelaskan pada bagian berikut ini:

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel pelatihan adalah 3,275, lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,013, dan nilai signifikansinya adalah  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial, besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,87%, sementara 68,13% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden, yakni karyawan PT Pagi Ceria Indonesia, sepakat bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dari hasil penelitian ini juga disimpulkan bahwa apabila pelatihan yang diterima karyawan baik dari segi materi, metode, maupun pelaksanaannya dapat diaplikasikan secara

efektif dalam pekerjaan, maka hal tersebut akan berdampak nyata terhadap peningkatan kualitas kerja, efisiensi, dan hasil kerja karyawan secara keseluruhan.

Pelatihan adalah suatu cara belajar di mana para karyawan mendapatkan ilmu, kemampuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga bisa meraih sasaran organisasi. Menurut Sedarmatanti Pelatihan karyawan merupakan sebuah proses edukasi yang bertujuan untuk menghasilkan perubahan yang bertahan lama pada karyawan guna meningkatkan efektivitas kerja. Karena itu, pelatihan berhubungan dengan pengajaran keterampilan baru, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan (Royani, 2022).

### **Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,944 lebih besar dari t tabel sebesar 2,013, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa kontribusi pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 39,26%, sementara 60,74% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM seperti pelatihan lanjutan, coaching, promosi, serta pemberdayaan kompetensi karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Sebagian besar responden juga menyatakan setuju bahwa adanya pengembangan SDM yang berkelanjutan membantu mereka bekerja lebih efektif, produktif, dan selaras dengan tujuan perusahaan, sehingga secara langsung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena mereka adalah penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, atau desainer dari setiap sistem organisasi. Menurut Herman mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi dan penerapan fungsi manajemen, terutama dalam tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian semua aspek sumber daya manusia. Proses ini dimulai dengan tahap identifikasi, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan, dan termasuk promosi, demosi, mutasi, dan evaluasi kinerja. Tujuan dari semua proses ini adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi (W. Hasibuan & Aisyah, 2023).

## **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 57,916, sedangkan F tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 47$  adalah sebesar 3,20. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pagi Ceria Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki validitas yang baik dan mampu menjelaskan variabel dependen secara menyeluruh. Dengan adanya pelatihan yang efektif serta program pengembangan SDM yang berkelanjutan, perusahaan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Ini memperkuat temuan bahwa kedua faktor tersebut merupakan aspek penting dalam strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Kajian penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Khairunnisa et al., 2024) Menyampaikan bahwa pendidikan dan peningkatan keterampilan memberikan dampak yang baik serta penting terhadap kinerja staf dengan cara meningkatkan kemampuan staf dalam melayani klien, memperbaiki mutu layanan, meningkatkan efisiensi, serta memberikan dampak positif bagi kepuasan klien dan kesetiaan staf.

### **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu secara konsisten meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan SDM sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun motivasi kerja. Sementara itu, program pengembangan SDM seperti coaching, promosi internal, atau pelatihan lanjutan dapat memperkuat loyalitas, kesiapan karier, dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM di PT Pagi Ceria Indonesia perlu menjadikan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai bagian strategis dari perencanaan peningkatan kinerja jangka panjang.

### **Keterbatasan Penelitian**

Peneliti sepenuhnya menyadari beberapa kelemahan dan keterbatasan penelitian ini, diantaranya :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Pagi Ceria Indonesia, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke organisasi lain dengan skala atau sektor yang berbeda.

2. Jumlah sampel terbatas hanya pada 50 responden, sehingga analisis statistik bersifat deskriptif dan inferensinya berskala moderat.
3. Penelitian hanya menggunakan dua variabel independen (pelatihan dan pengembangan SDM), sehingga faktor-faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja karyawan belum dimasukkan dalam model.
4. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, yang dapat membatasi ekspresi atau pendapat lebih mendalam dari responden.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pagi Ceria Indonesia di Lenteng Agung Barat, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik melalui bantuan program SPSS versi 23 :

1. Variabel Pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,275 > t$  tabel  $2,013$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan terbukti dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan secara individual.
2. Variabel Pengembangan SDM (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,944 > 2,013$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam membina, membimbing, dan mengembangkan karyawan secara berkelanjutan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas kerja.
3. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $F$  hitung =  $57,916 > F$  tabel =  $3,20$  dan Sig. =  $0,000 < 0,05$ . Artinya, kedua variabel ini saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja, dan model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis bermaksud untuk memberikan beberapa saran kepada manajemen PT Pagi Ceria Indonesia di Lenteng Agung Barat terkait hal-hal berikut ini:

1. Meningkatkan efektivitas program pelatihan dengan melakukan pelatihan teknis landscape agar karyawan lebih memahami cara merancang taman sesuai karakteristik lahan dan jenis tanaman, sebaiknya dilakukan pelatihan komunikasi dan kerja tim secara



- rutin. Materi pelatihan sebaiknya disusun sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan dikaji secara berkala agar tetap relevan dan aplikatif.
2. Mengembangkan strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan, seperti memberikan peluang pengembangan karier, pembinaan melalui coaching atau mentoring, serta mendorong partisipasi karyawan dalam pelatihan eksternal atau sertifikasi profesional. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan.
  3. PT Pagi Ceria Indonesia perlu Menyusun modul pelatihan berbasis kebutuhan kerja, seperti pelatihan pengoperasian alat, pelatihan pengelolaan proyek, dan pelatihan pembuatan RAB.
  4. Membangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan, agar seluruh karyawan merasa memiliki peran aktif dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Pimpinan unit kerja diharapkan menjadi teladan dalam penerapan hasil pelatihan dan pembinaan

## DAFTAR REFERENSI

- Andayani, & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Asmawati, Baharuddin, & Ermi Sola. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Journal of Management Education*, 3(1), 2809–5979.
- Azizah, D. R., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. *ECO-BUSS*, 6(3), 1409–1422
- Fahlevi, H., & Tumanggor, M. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pt. Indomarco Cabang Prismaatama Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 226–239. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.353>
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- 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*, 23(1), 75. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>

- Khairunnisa, N., Mariska, O., Ramadhan, R., Fajar, M., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2024). Studi Literatur : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja. 3(1), 452–459.
- Khoirani, S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 224–235.
- Rosiani, S., & Eny Setyariningsih, K. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 137–149. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1273>
- Royani, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru di SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 635–655. <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i2.58>
- Salju. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(2), 231–240
- Sembiring, V., Harefa, H. F., & Zega, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Dan Perdagangan Pasar Kota Binjai. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 169. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1600>
- Sutra Dewi, A., & Rahmadani, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Upt Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1323–1333.
- Suwarno, T. ., Basuki, B., Harlie, M., & Mahfudz, E. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 12–24. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13732>
- Tini, & Robin. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Dharma, Tbk. *Jurnal JEBS*, 1(3), 1.