



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13544-13550

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karaton Mega Karya

Awan Anhara¹, Ichwan Putra Arianto²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen03060@unpam.ac.id, dosen03379@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang baik akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara lebih efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai upaya meningkatkan kualitas serta kemampuan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Karaton Mega Karya sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier, uji t, serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kemampuan, produktivitas, dan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan teknis, pemahaman pekerjaan, serta penyelesaian tugas secara efektif, sedangkan pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, motivasi, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, CV Karaton Mega Karya disarankan untuk terus menyusun dan mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan, relevan, serta sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di masa globalisasi sekarang ditandai dengan lebih kompleks. Situasi tersebut menuntut perusahaan agar mampu bertahan dan bersaing dalam pasar sehingga tidak mengalami kegagalan. Maka, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dan penerapan sistem yang tepat guna menjaga keberlangsungan kegiatan operasional suatu perusahaan. Perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia yang profesional dalam bidang pekerjaannya. SDM yang dilatih dan dikembangkan, berguna bagi perkembangan perusahaan dengan hasil kinerja yang diperoleh dengan baik. Pelatihan dan pengembangan SDM diberikan kepada karyawan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berpengetahuan, memiliki keterampilan dan kemampuan. Dalam mengembangkan kinerja karyawan pada perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan (Triasmoko et al., 2014). Program pelatihan dan pengembangan memiliki peran bagi karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut. Pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung dengan karyawan, ketika karyawan sudah mengikuti program kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM maka dapat dipastikan karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut (Rahinnaya & Surya Perdhana, 2016).

Dampak dari karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan baik yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka akan semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, sehingga perusahaan mampu berkembang dan bertahan di tengah persaingan global yang semakin kompetitif (Adianto & Sugiyanto, 2019). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu strategi

perusahaan dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Melalui program pelatihan yang tepat, karyawan diharapkan mampu memahami perubahan sistem kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya, berdasarkan keterangan Manajer Proses dan Antarman, apabila terdapat pemberitahuan mengenai pembaharuan program atau kebijakan kerja, karyawan yang mengikuti program pelatihan secara langsung biasanya hanya manajer dari bagian terkait. Selanjutnya, manajer memberikan pengarahan kepada karyawan di bagian masing-masing. Akan tetapi, tidak seluruh karyawan dapat memahami pengarahan tersebut dengan baik, karena adanya kendala dalam pelaksanaan penyampaian informasi, terutama akibat sistem kerja shift yang menyebabkan tidak semua karyawan hadir pada waktu yang sama ketika pengarahan diberikan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan adanya perbedaan pemahaman antar karyawan dalam menjalankan prosedur kerja yang baru, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan program pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih efektif agar seluruh karyawan memperoleh kesempatan yang sama dalam meningkatkan kompetensi dan memahami perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya Kota Serang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM serta menjadi bahan pertimbangan dalam merancang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada CV Karaton Mega Karya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel penelitian berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui instrumen kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antarvariabel penelitian serta menguji hubungan struktural antara pelatihan dan pengembangan SDM dengan kinerja karyawan. Metode waktu penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu periode waktu tertentu tanpa adanya pengamatan lanjutan (follow up), dengan tujuan untuk mengetahui kondisi dan hubungan antarvariabel pada saat penelitian berlangsung. Proses penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu September 2024 hingga September 2025 yang mencakup tahapan identifikasi permasalahan, penyusunan kajian teori, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, hingga proses analisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Karaton Mega Karya yang menjadi objek penelitian, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian karena jumlah populasi yang relatif terbatas. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada responden untuk mempermudah proses pengumpulan data, meningkatkan efektivitas waktu penelitian, serta memperluas jangkauan responden. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya.

2.1. Uji Validasi

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Uji validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila setiap item pernyataan mampu menggambarkan dan menjelaskan aspek yang menjadi indikator dari masing-masing variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel menggunakan metode korelasi Product Moment Pearson. Apabila nilai korelasi (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Dengan demikian, instrumen yang valid diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat, sehingga dapat memberikan gambaran yang sesuai mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya.

Rumus yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n(\sum X) - (\sum X)^2)(n(\sum Y) - (\sum Y)^2)}$$

Di mana :

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel (jawaban responden)

Selanjutnya, nilai *r* dibandingkan dengan nilai *r* tabel menggunakan derajat bebas ($n - 2$). Jika nilai *r* hasil perhitungan lebih besar daripada nilai *r* dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Anwar Sanusi, 2013).

2.2. Organisasi Naskah

keterkaitannya dengan variabel penelitian, yaitu pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, seluruh responden merupakan karyawan CV. Karaton Mega Karya dengan jumlah keseluruhan sebanyak 106 orang responden yang menjadi objek penelitian. Responden dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam aktivitas kerja perusahaan serta memiliki pengalaman yang berkaitan dengan penerapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik tersebut dapat memberikan gambaran mengenai kondisi dan latar belakang karyawan yang menjadi sumber data penelitian. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status kepegawaian pada saat penelitian dilaksanakan.

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 106 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik masing-masing responden yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menganalisis data penelitian. Identifikasi karakteristik responden menjadi bagian penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan pemahaman mengenai keberagaman karyawan CV. Karaton Mega Karya serta keterkaitannya dengan variabel penelitian, yaitu pelatihan dan pengembangan SDM serta kinerja karyawan. Data karakteristik responden tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis secara objektif, akurat, dan sesuai dengan kondisi yang terjadi di CV. Karaton Mega Karya.

2.3. Tabel

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengungkap variabel yang diteliti, yaitu variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha melalui bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Suatu instrumen penelitian dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengujian kembali pada kondisi yang relatif sama. Semakin besar nilai koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh dan semakin mendekati angka satu, maka tingkat reliabilitas instrumen tersebut semakin tinggi, sehingga data yang dihasilkan semakin dapat dipercaya dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah sebesar 5%, dengan dasar pengambilan keputusan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha Coefficient lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha berada di bawah 0,60, maka instrumen penelitian dianggap belum memenuhi kriteria reliabilitas karena memiliki tingkat konsistensi yang rendah. Dengan demikian, melalui pengujian reliabilitas ini diharapkan seluruh pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya dapat memberikan hasil pengukuran yang akurat, konsisten, serta dapat mendukung proses analisis mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengujian reliabilitas ini juga menjadi salah satu tahapan penting

dalam penelitian kuantitatif karena instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam proses pengujian hipotesis penelitian (Ghozali & Latan, 2017).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0.87	Reliabel
Pengembangan (X2)	0.86	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.89	Reliabel

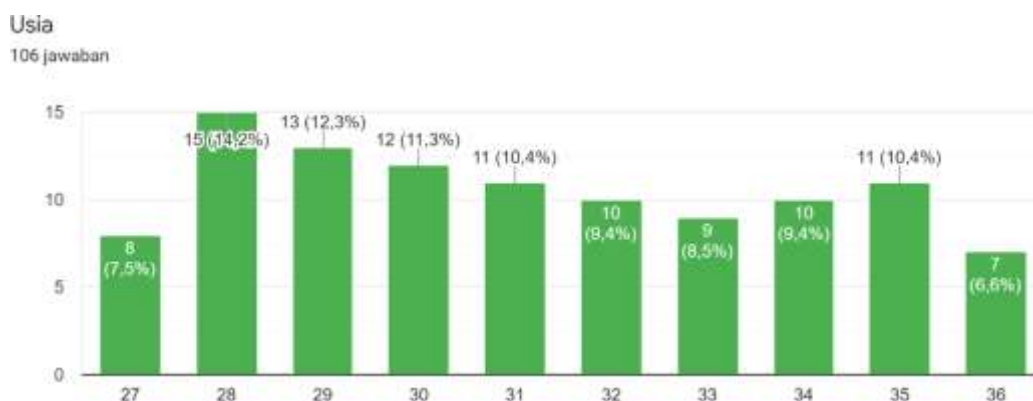
Sumber Data dioleh peneliti (2021)

2.4. Gambar

Berdasarkan gambar mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 28 tahun sebanyak 15 responden (14,2%). Selanjutnya, responden dengan usia 29 tahun sebanyak 13 responden (12,3%), usia 30 tahun sebanyak 12 responden (11,3%), usia 31 tahun sebanyak 11 responden (10,4%), usia 35 tahun sebanyak 11 responden (10,4%), usia 32 tahun sebanyak 10 responden (9,4%), usia 34 tahun sebanyak 10 responden (9,4%), usia 33 tahun sebanyak 9 responden (8,5%), usia 27 tahun sebanyak 8 responden (7,5%), dan responden dengan usia 36 tahun sebanyak 7 responden (6,6%) yang merupakan jumlah responden paling sedikit. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan yang berada pada rentang usia produktif, yaitu usia 27 sampai dengan 36 tahun.

Komposisi usia responden tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada CV Karaton Mega Karya berada pada tahap usia kerja yang relatif matang, sehingga memiliki kemampuan, pengalaman, serta kesiapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi ini menjadi salah satu faktor penting dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, karena karakteristik usia dapat memengaruhi tingkat penerimaan karyawan terhadap program pelatihan, kemampuan mengembangkan kompetensi, serta peningkatan kualitas kinerja. Dengan adanya mayoritas responden pada usia produktif, diharapkan data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi nyata mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya.

Gambar 4.1.1 Usia Responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Uji hipotesis Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (H1)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SmartPLS, nilai **original sample pada path coefficient sebesar -0,315**, yang menunjukkan adanya arah hubungan negatif antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam konteks penelitian ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan, bahkan menunjukkan kecenderungan hubungan yang berlawanan arah. Berdasarkan hasil uji signifikansi, diperoleh nilai **t-statistic lebih besar dibandingkan nilai t-tabel** serta nilai **p-values sebesar $0,000 < 0,05$** , sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Namun, karena nilai koefisien jalur menunjukkan arah negatif dan signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan pada CV Karaton Mega Karya perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut, terutama terkait kesesuaian materi pelatihan, metode pelaksanaan, kebutuhan kompetensi karyawan, serta penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan yang tidak dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menyebabkan efektivitas program menjadi kurang optimal sehingga belum mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perencanaan dan pengembangan program pelatihan secara lebih tepat agar dapat meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta kualitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal

Uji hipotesis pengembangan SDM terhadap Kinerja (H2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (SmartPLS), diperoleh hasil bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample (O) yang menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti semakin baik program pengembangan SDM yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula tingkat kinerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian **t-statistic** menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai **t-tabel**, serta nilai signifikansi memenuhi kriteria penerimaan hipotesis, sehingga **H2 dinyatakan diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi, keterampilan, serta profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui program pengembangan SDM yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, karyawan dapat memperoleh peningkatan pengetahuan, kemampuan teknis, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, semakin optimal pengembangan SDM yang diberikan oleh CV Karaton Mega Karya, maka semakin baik pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan melalui peningkatan kompetensi dan kemampuan kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Uji hipotesis Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil pengujian dengan smartPLS menunjukkan bahwa original sample bernilai Positif yang menandakan hubungan antara variabel yang diuji arahnya Positif. Hasil uji t menunjukkan bahwa t-statistic lebih besar dari t-tabel yaitu menandakan bahwa hipotesis diterima dan pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV Karaton Mega Karya, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya mampu memberikan dampak peningkatan kinerja secara optimal, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti

kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelaksanaan pelatihan, intensitas pelatihan, serta penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem pelatihan agar program yang diberikan dapat lebih efektif, relevan, dan mampu meningkatkan kompetensi serta produktivitas karyawan. Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik proses pengembangan SDM yang dilakukan oleh CV Karaton Mega Karya, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Pengembangan SDM melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pemberian kesempatan pengembangan karier, serta peningkatan kompetensi karyawan terbukti mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan pengembangan SDM memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan kualitas hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, CV Karaton Mega Karya diharapkan dapat terus memperhatikan strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui pelaksanaan program pelatihan yang lebih tepat sasaran serta pengembangan SDM yang berkelanjutan, sehingga karyawan mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja dalam mendukung keberhasilan serta pertumbuhan perusahaan di masa yang akan datang.

Referensi

1. Abdillah, W. dan J. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
2. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
3. Alifia, P., & Jubaedah, E. (2023). *Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Cepu*. Konferensi Nasional Ilmu Administrasi, 7(1), 427-434.
4. Anwar Sanusi. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
5. Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(2), 11.
6. Aguinis (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 22(02), 113-120. Armstrong (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Pt Reasuransi Xyz*. In Prosiding Seminar Nasional (Vol. 3, pp. 15-26).
7. Aziti, T. M. (2019). *Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X*. Manners (Management and Entrepreneurship Journal), 2(2), 71-82.
8. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
9. Chin. (1998). *The partial least squares approach for structural equation modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Methodology for business and management*. Amerika Serikat: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
10. Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
11. Dos Santos, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Griya Resik Mandiri Surabaya*. Soetomo Management Review, 2(6), 713-724.
12. Ghozali and H. Latan. (2017). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Handoko. (2008). *Manajemen personalia sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu).Yogyakarta.
14. Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
15. Hasibuan, H. M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
16. Hiswara, A., & Noe'man, A. (2022). *Pelatihan Desain Grafis Bagi Siswa SMK Global Persada Mandiri Bekasi*. Journal Of Computer Science Contributions (JUCOSCO), 2(1), 71-78.
17. Kesuma, H. H., Martini, L. K. B., & Prami, A. I. N. D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanwil Denpasar*. Majalah Ilmiah Widyacakra, 4(2), 1- 13.
18. Kock, N. (2013). *WarpPLS 4.0 User Manual*. Laredo, TX: ScriptWarp Systems. Mondy dan Martocchio (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 1488-1497.
19. Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4(1), 127-133.
20. Pusparani, M. (2021). *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534-543.
21. Rahmawati, E. I. (2024). *Efektifitas Metode Job Instruction Training dan Visual Presentations Dalam Pelatihan Tukang Bangunan Menerapkan Teknologi Fero semen*. Sustainable Civil Building Management and Engineering Journal, 1(1), 20-20.
22. Rachman, A. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis Dan Manajemen, 5(1), 143-151.
23. Rustawan, N. D. R., Hidayat, A., & Partimah, P. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang*. YUME: Journal of Management, 7(3), 627-631.
24. Shiddiqi, A. M., Ijtihadie, R. M., Ahmad, T., Wibisono, W., Anggoro, R., & Santos,
25. B. J. (2020). *Penggunaan Internet dan Teknologi IoT untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Sewagati, 4(3), 235-240.
26. Santoso, H. B., Delima, R., & Wibowo, A. (2019). *Pelatihan Pengembangan Web Profil Desa bagi Aparatur Pemerintah Desa*. E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 10(1), 41-48.
27. Santos. (2020). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja*. ECo-Buss, 4(2), 265-273.
28. Sitepu, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan*.
29. Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jembo Energindo*. Dynamic Management Journal, 3(2).

30. Sinaulan, J. H., & Fitroh, F. G. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bringin Gigantara*. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 2(1), 65-75.
31. Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang*. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 1(4), 1-14.
32. Yellyta, M. E. (2024). *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Daerah Dan Kompetensi SDM Terhadap Informasi Laporan Keuangan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tabalong*. Accounting Studies and Tax Journal (COUNT), 1(1), 61-80.
33. Zendrato, R. R. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Hulu, P. F. (2024). *Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli*. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 7(1), 175-187.
34. Zaky, M. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia*. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1), 89-95.