



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5142-5147

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

---

## Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan J&T Express

Siti Nur Haliza<sup>1\*</sup>, Safaat<sup>2</sup>, Evi Thelia Sari<sup>3</sup>, Leonard Ardie Manafe<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

<sup>1\*</sup>[lisabkl774@gmail.com](mailto:lisabkl774@gmail.com), <sup>2</sup>[safa'at@stiemahardhika.ac.id](mailto:safa'at@stiemahardhika.ac.id), <sup>3</sup>[evithelia@stiemahardhika.ac.id](mailto:evithelia@stiemahardhika.ac.id)

### Abstrak

*The purpose of this research is to examine how employee performance at J&T Express Tambaksari District is influenced by training and human resource (HR) development. The quality of human resources (HR) has emerged as an important component in achieving organizational goals in the era of globalization and increasing corporate competition. The population of this study, which uses a quantitative approach, consists of 42 employees of J&T Express. Saturated sampling is the sampling method used. An online survey was used to collect data, and multiple linear regression was used for analysis. The study's findings indicate that although human resource development significantly improves employee performance, training does not have a recognizable effect on it. Moreover, employee performance has a positive impact when training and human resource development are conducted simultaneously. These findings are expected to provide insights for J&T Express management in designing more effective training and development programs to improve employee performance and the company's competitiveness.*

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

### 1. Latar Belakang

Berdasarkan (Ladjin, Litriani, 2022) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu ataupun teknik guna mengelola peran serta interaksi sumber daya individu (tenaga kerja) dengan strategi yang efisien juga efektif yang bisa sepenuhnya dimanfaatkan untuk memaksimalkan tujuan bersama bisnis, karyawan, dan masyarakat”. Menurut (Fangiziah et al., 2023) “Salah satu komponen yang memainkan peran penting dalam sebuah organisasi adalah kemampuan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya ketika karyawan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik”. Menurut (Ladjin, Litriani, 2022) “Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kekuatan untuk fokus pada tujuan individu atau pribadi dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah ketika tujuan pribadi atau individu sejalan dengan tujuan bisnis”. Oleh karena itu, amat krusial bagi organisasi guna melakukan manajemen SDM. Pencapaian yang efektif dari tujuan organisasi dapat dicapai melalui penerapan MSMD yang optimal.

Pelatihan adalah salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan “Ada tiga tipe analisis diperlukan agar langkah penilaian kebutuhan dapat dilaksanakan yaitu analisis organisasional, analisis operasional, dan analisis individu”. Salah satu tujuan penelitian menurut Widodo, pada penelitian (Munthe, 2021) adalah untuk mencegah menurunnya keterampilan dan pengetahuan staf, mempromosikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, dan mendukung pertumbuhan bakat dan keahlian personal. Pelatihan dipercaya sangat penting karena memungkinkan pekerja untuk memperoleh pengetahuan yang mereka perlukan guna menjalankan pekerjaan mereka secara efektif. Ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dan telah mempelajarinya dengan baik akan mampu melaksanakan pekerjaan mereka. Menurut (Benny et al., 2021) “Pelatihan merupakan proses memberikan informasi baru kepada pekerja untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu”.

Berdasarkan (Andayani & Hirawati, 2021) “Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk karyawannya agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka”. Pengembangan ialah upaya untuk meningkatkan kemampuan

teknis, teoritis, konseptual, dan moral individu sesuai dengan persyaratan perusahaan. Pengembangan karyawan akan semakin penting seiring dengan tuntutan pekerjaan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan sejenis. Pengembangan SDM menurut (Dimbau et al., 2021) bahwa “melalui pendidikan, bimbingan, dan pengembangan karir, pengembangan SDM bertujuan dapat menambah kemampuan karyawan sehingga mereka memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk menangani peran saat ini dan di masa depan serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan atau organisasi”.

Kinerja adalah tindakan menyelesaikan tugas untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Menurut (Andayani & Hirawati, 2021) “Kinerja karyawan adalah menyelesaikan tugas yang diberi berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kemampuan, kepribadian, dan waktu yang diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu adalah hasil dari pencapaian pekerjaan karyawan”. Menurut (Edy Sutrisno, 2010) dalam (Galingging, 2020) “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan kapasitas”. Kemampuan dan Kapasitas digunakan untuk mengukur baik kinerja yang sangat baik maupun yang buruk dalam kaitannya dengan kinerja organisasi. Jika mencapai tujuan, dianggap efektif; jika mendorong pencapaian tujuan secara efektif, dianggap efisien.

J&T Express ialah perusahaan yang bergerak di sector jasa pengantaran barang atau ekspedisi. Perusahaan ini mempunyai fasilitas layanan bagi pelanggannya dan memiliki harapan pada kinerja karyawan yang totalitas disetiap divisinya, yang paling utama pada divisi kurir karena divisi ini menjadi patokan dari perusahaan bisa bertahan di tengah persaingan pasar jasa nasional. Kinerja pegawai sendiri merupakan satu diantara faktor kesuksesan perusahaan. Sedangkan penurunan kinerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah masalah, termasuk motivasi staff yang rendah, tingkat pendidikan karyawan yang rendah, dan kondisi fasilitas kerja yang buruk (Munawaroh, 2022). Dikutip dari [www.jet.co.id](http://www.jet.co.id) untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas klien, J&T berdedikasi untuk memanfaatkan IT.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor dan *Coordinator* mengatakan bahwa masih adanya beberapa masalah pada J&T Express di Kecamatan Tambaksari. Seperti paket rusak, keterlambatan pengiriman, hingga alamat tidak diketahui dan beberapa karyawan masih sering terlambat, dan tidak kembali setelah proses delivery, terpantau pencapaian target dari bulan Maret 2024 – Juli 2024 tidak mencapai target yang ditentukan. Namun, pada bulan November 2024 – Desember 2024 masih terpantau tidak mencapai target yang diestimasi satu minggu. Dibutuhkan penelitian lebih untuk mengatasi masalah ini karena kesuksesan perusahaan berpengaruh dengan karyawannya. Seorang karyawan dengan disiplin kerja yang kuat akan berkinerja baik dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Di sisi lain, jika staf tidak berkinerja baik, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan upayanya. Ini termasuk moral yang rendah, kurangnya semangat untuk pekerjaan mereka, dan kurangnya ketekunan. Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan akan dipengaruhi oleh penerapan pelatihan kerja. Manajemen dapat menentukan apakah kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebagai hasil dari pelatihan kerja.

## 2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini melalui metode penelitian kuantitatif, yang selaras dengan pendapat Sugiyono dalam (Abyan & Rohana, 2022). Populasinya menggunakan seluruh karyawan J&T Express Kecamatan Tambaksari. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang digunakan. Dengan demikian, 42 karyawan J&T Express Kecamatan Tambaksari menjadi sampel pada studi ini.

Teknik pengumpulan data pada penelitian menerapkan kuesioner. Beberapa pertanyaan perlu dijawab oleh para responden untuk membentuk kuesioner, yang bertujuan untuk mengetahui tentang pelatihan, kinerja karyawan, serta kondisi pengembangan SDM di J&T Express Kec. Tambaksari. Menurut (Sugiyono, 2023) dalam (Putri Tariza, 2021) “Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan meminta responden menjawab pertanyaan tertulis”. Kuesioner dalam studi ini bertujuan guna mengumpulkan informasi tentang karyawan atau tingkat pengalaman yang mereka miliki saat melaksanakan kontrak yang disetujui dengan bisnis. Data primer yang diimplementasikan pada studi ini ialah hasil dari kuesioner yang dibagikan secara online kepada seluruh karyawan J&T Express Kecamatan Tambaksari. Data sekunder pada studi ini menerapkan wawancara tak terstruktur serta studi literatur.

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Menurut (Ghoa, 2009) dalam (Musrifah, 2021) Uji Validitas untuk menilai validitas atau ketidakvalidan sebuah kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat memberikan wawasan tentang hal yang dimaksud untuk diukur, maka kuesioner tersebut dianggap valid. ketika korelasi atau dukungan untuk seluruh item (skor total) ada, item tersebut dianggap asli. Ini ditentukan dengan membandingkan skor item dengan skor item keseluruhan. Menurut (Musrifah, 2021) “Untuk memverifikasi validitas suatu item ketika menggunakan beberapa faktor, korelasikan skor item dengan skor faktor terlebih dahulu, dan kemudian lanjutkan dengan mengkorelasikan skor item dengan total skor faktor jumlah dari faktor-faktor tersebut”. Pada penelitian menggunakan SPSS 21 untuk melakukan uji analisis validitas. Semua elemen untuk variabel pelatihan, HRD, dan kinerja karyawan dianggap sah karena diketahui bahwa koefisien korelasi ( $r$  yang dihitung) lebih tinggi daripada  $r$  tabel, yaitu 0,304.

#### Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah kemampuan alat eksplorasi untuk mengumpulkan data dan menyediakan data yang dapat dibandingkan ketika digunakan untuk mengukur item yang serupa ditentukan oleh evaluasi kualitas informasi yang konstan (Aminar Sutra Dewi, 2024).

Menurut (Sekar, 2000) dalam (Nerys, Thomas, 2021) mengemukakan bahwa uji realibilitas ialah Verifikasi bahwa alat pengukur secara konsisten mengukur objek yang dimaksud.

Menggunakan perangkat lunak SPSS 21, hasilnya diperoleh dari hasil tes. Jika skor Cronbach's Alpha dari alat ukur lebih tinggi daripada 0,70 menunjukkan keandalannya. Pengujian keandalan dilakukan untuk memastikan bahwa hasilnya tetap sama jika estimasi dilakukan lagi dengan instruksi yang sama. Menurut temuan uji reliabilitas tabel Model Summary untuk setiap variabel, nilai alpha Cronbach melebihi  $r$  tabel, yang merupakan kriteria pengukuran. Akibatnya, kuesioner untuk masing-masing dari empat variabel ini telah dianggap reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Berdasarkan (Ghozali, 2016) dalam (Gratia, 2023) “uji normalitas adalah menganalisis model regresi untuk memastikan apakah variabel terdistribusi normal”. Uji normalitas memiliki tujuan untuk memeriksa keberadaan distribusi normal pada variabel residual atau gangguan dari model regresi. Distribusi normal diikuti oleh model regresi berganda, menurut temuan uji normalitas untuk data yang disebutkan di atas. Skor Sig senilai  $0,140 > 0,05$  ini mengindikasikan data yang diimplementasikan pada studi ini oleh terdistribusi dengan normal.

##### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ditujukan guna memeriksa apakah variable independent pada model regresi berkorelasi. Variabel independen seharusnya tidak berkorelasi pada model regresi yang sesuai. Nilai toleransi serta nilai VIF bisa diimplementasikan guna mengidentifikasi apakah multikolinearitas ada dalam model regresi. Tak termuat multikolinearitas di antara variable independent bila toleransi  $> 0,10$  serta VIF  $< 10,00$  (Wardhana, 2024).

Temuan studi mengindikasikan bahwa tak termuat multikolinearitas, ataupun korelasi linier antara variable independent yang diimplementasikan dalam model regresi, senan nilai VIF untuk variable Pelatihan, Pengembangan SDM, serta VIF masing-masing melebihi 0,10 serta kurang dari 10,00.

##### Uji Heteroskedastisitas

Diterapkan guna mencari ketidakseimbangan varians pada residu model regresi di antara pengamatan. Model regresi dianggap tidak efektif sebagai alat peramalan jika kondisi heteroskedastisitas tidak terpenuhi. Uji Glesjer digunakan dalam analisis heteroskedastisitas pada studi ini. (Wardhana, 2024) menjelaskan “Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas ialah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, namun jika nilai signifikansi lbeih kecil dari 0,05, maka terjadi

gejala heteroskedastisitas”. Diketahui hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa nilai sig.  $>0,05$ , maka tak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Auto Korelasi

Menurut (Singgih Santoso, 2012) dalam (Wildaramadani, 2015) dalam (Ragilia & Sari, 2024) “Dalam model regresi, uji autokorelasi mencari hubungan antara kesalahan gangguan pada periode  $t$  dan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya), identifikasi autokorelasi, khususnya dengan memeriksa *Durbin Watson* (D-W), dan kemudian menganalisisnya sesuai dengan nilai kritis *Durbin Watson*”. Pada penelitian ini Uji Auto Korelasi menggunakan  $\alpha = 0,05$ . Mengingat jumlah variabel independen dalam studi ini ada dua ( $K = 2$ ) dan ukuran sampel sebanyak 42 responden, batas minimal nilai Durbin Watson adalah  $DU = 1.6061$ . sedangkan rumus reduksi  $4 - dU = 4 - 1.6061 = 2.3939$  menghasilkan batas maksimum pada nilai Durbin Watson dalam studi ini, yaitu 2.090. Menurut hasil uji autokorelasi, nilai DW ialah 2.090,  $> 1.6061$  dan  $< 2.3939$ , bisa dikatakan tidak ada autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.483	3.705		.940	.353
1	Pelatihan	.111	.326	.091	.339	.736
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.787	.295	.720	2.670	.000

Tujuan daripada analisis ini ialah guna mengetahui sebesar apa variable independent (X), khususnya pelatihan (X1) serta pengembangan SDM (X2), berdampak le[ada variable dependen, kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang bisa menentukan tingkat dampak variable independent kepada variable dependen serta menjelaskan apakah termuat korelasi antara keduanya ditampilkan pada tabel tersebut.

Variabel pelatihan tidak berdampak kepada kinerja karyawan, semisal yang ditunjukkan oleh nilai sig. senilai  $0,353 < 0,05$ . Kinerja karyawan terpengaruh oleh variable motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai sig. variable pengembangan SDM senilai  $0.000 < 0.05$ .

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Simultan)

Diketahui nilai sig.  $0,736 > 0,05$  serta nilai t hitung  $0,339 < 2,022$ , sehingga bisa dikatan bahwa H1 ditolak yang berarti tak termuat dampak antara variabel Pelatihan (X1) kepada variable Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, nilai sig.  $0,000 > 0,05$  serta nilai hitung  $2,670 > 2,022$ , sehingga bisa dikatakan berpengaruh antara variable Pengembangan SDM (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y.)

#### Uji F (Uji Parsial)

Dengan skor sig.  $0,000 < 0,05$  serta nilai F hitung  $36,251 > \text{nilai F tabel } 3,23$ , bisa disimpulkan bahwa H3 diterima, yang mengindikasikan bahwa variable Kinerja Karyawan (Y) terpengaruh secara signifikan oleh variable Pelatihan (X1) serta Pengembangan SDM (X2).

#### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Dengan Nilai R square ialah  $0,650$ , atau  $65,0\%$ , dapat dikatakan bahwa variable Pelatihan (X1) serta variable Pengembangan SDM (X2) mempunyai dampak simultan senilai  $0,650$ , ataupun  $65,0\%$ , kepada variable Kinerja Karyawan (Y), dengan variable lain mempengaruhi sisa  $0,35\%$ .

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi ini mengindikasikan bahwa variable pelatihan mempunyai dampak yang tak signifikan kepada kinerja karyawan, menurut nilai  $t$  hitung senilai 0,339 serta nilai sig. sebesar 0,736 > 0,05. Pada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Karena itu, H1, yang menyatakan bahwa “Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express di Kecamatan Tambaksari”. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliyanty et al., 2024) menurut temuan kajian ini, kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh variable pelatihan, tetapi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap variabel pengembangan karyawan. Secara keseluruhan, Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variable pelatihan serta pengembangan sejumlah 62%, dengan sisanya faktor-faktor lain menyumbang 38%. Menurut hasil uji statistik (Uji F), kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh variable pelatihan (X1) serta pengembangan karyawan (X2), karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh variable pelatihan, tetapi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap variabel pengembangan karyawan. Secara keseluruhan, Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variable pelatihan serta pengembangan sejumlah 62%, dengan sisanya faktor-faktor lain menyumbang 38%.

Menurut hasil uji statistik (Uji F), kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh variable pelatihan (X1) serta pengembangan karyawan (X2), dengan nilai  $F$  yang dihitung > nilai  $F$  tabel ( $76.107 > 3.10$ ) serta nilai signifikansi  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Karena “Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera Selatan,” hipotesis ketiga (H3) dapat dianggap benar. Sesuai dengan salah satu indikator pelatihan menurut pendapat (Thabroni, 2022) Untuk melaksanakan pelatihan, instruktur atau pelatih harus memenuhi syarat, yang mencakup memiliki pengetahuan tentang materi pelajaran, mampu menginspirasi orang lain, dan menggunakan teknik interaktif.

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

Dengan hasil uji hipotesis pada studi ini menunjukkan variable pengembangan SDM mempunyai dampak positif yang signifikan dengan nilai sig. ( $t$  hitung 2,670 >  $t$  tabel 2,022 serta nilai signi 0,000 < 0,05) terhadap kinerja karyawan J&T Express Kec. Tambaksari, sehingga bisa disimpulkan bahwa Pengembangan SDM (X2) berdampak positif juga signifikan kepada Kinerja Karyawan. Dengan melihat hasil kuesioner yang paling tinggi pada variable pengembangan SDM senilai 51,19%. Ini sesuai dengan indikator pengembangan SDM menurut (Galingging, 2020) salah satu contohnya adalah kedisiplinan. Jika disiplin meningkat, itu menunjukkan bahwa teknik pengembangan telah berhasil diterapkan oleh staf. Namun, jika disiplin tidak meningkat, pendekatan pengembangan kurang berhasil. Temuan studi ini juga konsisten dengan (Sufyati H.S, 2021) mengatakan bahwa “kompetensi, pengembangan sumber daya manusia, dan sifat kewirausahaan semuanya secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja pelaku UMKM”. Menurut (Hasibuan 2005) dalam penelitian (Syukron et al., 2022) mengatakan “produktivitas Kerja adalah salah satu dari sekian banyak tujuan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Melalui pengembangan, produktivitas 92 karyawan akan meningkat baik dalam kuantitas maupun kualitas, yang pada gilirannya akan meningkatkan profitabilitas”.

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

Menurut hasil pengujian secara simultan pada variable pelatihan (X1) serta Pengembangan SDM (X2) mempunyai dampak positif juga signifikan. Diketahui nilai sig 0,000 serta Nilai  $F$  tabel senilai 3,23 < nilai  $F$  yang dihitung sejumlah 36,521. Jadi, bisa disimpulkan bahwa H<sub>α3</sub> diterima serta H<sub>03</sub> dikesampingkan. Secara simultan variable Pelatihan serta pengembangan SDM mempunyai dampak kepada Kinerja karyawan J&T Express Kec. 93 Tambaksari. Sesuai dengan pengolahan serta kuesioner oleh responden pada kedua variable ini bisa dikatakan bahwa mempunyai dampak kepada variable terikat yakni Kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan sangat berperan penting untuk perusahaan dan pekerja. seperti pendapat (Munthe, 2021) Tujuan dari pelatihan adalah untuk mencegah menurunnya keterampilan dan pengetahuan staf, mempromosikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, dan mendukung pertumbuhan bakat dan keahlian personal. Pengembangan SDM juga memiliki pengaruh untuk organisasi karyawan. SDM perusahaan harus dijaga dan dipelihara agar bisa membantu mencapai kesuksesan yang diinginkan. Teori ini sama dengan pendapat (Rintjap et al., 2021) Sumber daya manusia bisa dikatakan menjadi pemain kunci dalam kesuksesan perusahaan. Banyak bisnis menyadari bahwa elemen manusia dalam sebuah asosiasi bisa menguntungkan mereka menetapkan tujuan, strategi, maju, dan mencapai target yang diinginkan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan studi serta pembahasan yang sudah dijalankan, maka bisa diambil simpulan sebagaimana berikut : 1). Pelatihan tidak berdampak signifikan kepada kinerja karyawan J&T Express di Kec. Tambaksari, 2). Pengembangan SDM berdampak positif kepada kinerja karyawan J&T Express di Kec. Tambaksari, 3). Pelatihan serta Pengembangan SDM secara simultan berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan J&T Express di Kec. Tambaksari. Kedua faktor ini mampu menciptakan karyawan yang lebih profesional, produktif, serta mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan, 4). Pengembangan SDM (X2) ialah variable independent utama (X) yang paling mempengaruhi kinerja pekerja J&T Express di Kecamatan Tambaksari. Hal ini dapat diamati dari koefisien determinasi (Beta) untuk variable Pengembangan SDM (X2) yakni 0,720, yang melebihi koefisien determinasi (Beta) untuk variabel Pelatihan (X1).

#### Referensi

1. Abyan, F., & Rohana, H. (2022). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF. *WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG*.
2. Aminar Sutra Dewi, F. R. (2024). *PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UPT PADANG*. 17(2), 1323–1333.
3. 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. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
4. Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021*, 251–254.
5. Dimbau, A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Productivity*, 2(2), 130–134. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33951>
6. Erwina, D. (2024). *Manfaat, Contoh Program, dan Jenis Pelatihan Kerja*. Mekaritalenta. <https://www.talenta.co/blog/tujuan-pelatihan-training-kerja-manfaat-pelatihan-bagi-perusahaan-juga-karyawan/>
7. Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
8. Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
9. Galingging, A. (2020). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA*.
10. Gratia, C. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA J & T EXPRESS SURABAYA* Christa Gratia Budiyo Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajeme*, 1–17.
11. Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
12. Ladjin, Litriani, D. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
13. Munthe, R. G. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T Medan. *Ergonomic*, 3(01), 17–25.
14. Musrifah, D. (2021). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH*. 11(1), 432–439.
15. Nerys, Thomas, A. (2021). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 94–104.
16. Puspitawati, D., Laely, N., Sustiyatik, E., & Marwanto, I. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 231–248. <https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4049>
17. Putri Tariza, D. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ABC*. 37–46.
18. Ragilia, S., & Sari, S. (2024). *Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas maarif hasyim latif 2024*.
19. Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 2021.
20. Sabri, S., Sumardin, S., & Mustaqim, H. (2024). The effect of human resource development and leadership on employee performance with organizational commitment. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 10–16.
21. Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau*.
22. Thabroni, G. (2022). *Pelatihan Kerja: Pengertian, Jenis, Tujuan, Manfaat, Indikator & Proses*. Serupa.Id. <https://serupa.id/pelatihan-kerja-pengertian-jenis-tujuan-manfaat-indikator-proses/>
23. Wardhana, A. (2024). *Uji Asumsi Klasik*. July.
24. Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>