



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 399-404

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

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Suang Sun Rozogitta S¹, Okta Karneli²

Administrasi Bismis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

E-mail: suang.sun5519@student.unri.ac.id, okta.karneli@lecturer.unri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 95 responden. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Data yang didapat dianalisis melalui analisis regresi linear dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan, (1) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,170 > 1661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pelatihan mempunyai t hitung $12,170$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya ha diterima dan h_0 ditolak. (2) Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja PT. Tri Bakti Sarimas. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,660 > 1661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan SDM mempunyai t hitung $9,660$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya ha diterima dan h_0 ditolak. (3) Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja PT. Tri Bakti Sarimas. Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $82,965$ besar dari f tabel $3,9$ dan sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan pelatihan dan pengembangan SDM memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja

1. Latar Belakang

Penggunaan teknologi canggih terutama di perusahaan yang mendukung kelancaran kegiatan perusahaan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka secanggih apapun teknologi yang ada di perusahaan tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang andal, maka belum tentu juga perusahaan akan mendapatkan kontribusi akan menjamin industri tersebut dalam hal persaingan. Sumber daya manusia yang baik selalu didukung oleh visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan yang selaras dengan kebutuhan suatu perusahaan. Organisasi atau perusahaan dapat menggunakan SDM terbaik untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan "menciptakan nilai." SDM sangat berharga bagi perusahaan harus disimpan dan dihindari (turnover). Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, dan yang terpenting adalah kinerja kerja karyawan. Demi tercapainya kinerja yang baik demi terwujudnya hasil yang optimal oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber dayanya dengan baik, banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya yaitu dengan pemberian program pelatihan dan pengembangan. Jika karyawan berkinerja baik, perusahaan akan mampu meningkatkan kualitas, motivasi, komitmen, produktivitas, dan tujuan organisasi.

Dengan adanya pengembangan SDM maka perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, membangun hubungan baik antar sesama karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pengembangan SDM memiliki peran penting dimana adanya peningkatan kinerja karyawan berupa kemampuan serta pengetahuan karyawan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam sebuah organisasi pengembangan SDM bersifat berkelanjutan yang harus fokus dalam meningkatkan keterampilan, kualitas serta pengetahuan karyawan. SDM merupakan salah satu aspek terpenting organisasi di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat ini. Beberapa tantangan utama termasuk perubahan demografi tenaga kerja, kebutuhan akan keterampilan yang baru dan berkembang, perubahan teknologi, dan tuntutan pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami pentingnya pengelolaan SDM yang strategis untuk dapat tetap relevan dan kompetitif di tengah dinamika yang terus berubah. Berbagai pelatihan telah dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia yang ada di PT. Tri Bakti Sarimas. Pelatihan ini meliputi dari bagaimana pengelolaan lahan, bagaimana penyiapan bibit kelapa sawit yang sesuai standar perusahaan pemupukan atau perawatan kelapa sawit dan teknologi tentang produksi dan panen kelapa sawit sesuai dengan standar perusahaan. Berbagai macam pelatihan yang ada berguna dalam peningkatan karyawan yang ada diperusahaan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Tri Bakti Sarimas dilakukan setiap tiga bulan sekali hingga akhir tahun, namun belum sepenuhnya memperhitungkan kemungkinan hasil yang lebih cepat atau bahkan lebih menyeluruh dikarenakan perhatian manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada saat ini dan teknologi baru yang digunakan di perusahaan. Manajemen menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan sebagai tempat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pemberian materi oleh para ahli dengan teori dan praktek lapangan secara langsung dengan penerapan teori pelatihan sebelumnya, dengan adanya pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan perusahaan baik dari tingkat staff hingga manajemen menjadi landasan dasar berkembangnya perusahaan terutama dalam bidang produksi dan pemasaran.

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti tertarik untuk meneliti Perusahaan PT. Tri Bakti Sarimas. Peneliti melakukan penelitian dengan melihat beberapa penelitian sebelumnya dengan tujuan sebagai panduan dan referensi untuk penelitian ini. Peneliti merujuk pada penelitian Tsalis Baiti Nur Andayani, dan Heni Hirawati (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang”.

1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Penelitian deskripsi kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan berbagai kondisi, keadaan yang berbeda, atau variabel berbeda yang muncul di komunitas yang digunakan untuk apa yang terjadi. Pernyataan ini dapat diterapkan pada studi kasus dan studi penelitian. Studi kasus penelitian deskriptif adalah studi eksplorasi, yang memainkan peran penting dalam menghasilkan hipotesis atau pemahaman orang tentang berbagai variabel sosial. (Abdullah, 2015). Penelitian ini dilakukan di PT. Tri Bakti Sarimas yang berada di Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan karena menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti adanya masalah yang terjadi pada Pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pelatihan

Mathis (2010) dalam jurnal (Cahya, 2021) mengatakan pelatihan adalah proses di mana seorang pekerja mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu. Siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan tertentu dari pendidikannya, yang juga dapat mereka gunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dalam definisi ini, disebutkan bahwa selama pelatihan, karyawan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang ditawarkan biasanya sudah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, yang berarti bahwa pelatihan hanya dilakukan dalam slot waktu yang ditentukan. (Cahya., 2021). Menurut Gary Dessler dalam jurnal (Pratiwi dkk., 2020) Pelatihan kerja mengacu pada proses pengajaran karyawan tentang dasar keterampilan, yang diperlukan untuk menjalankan jenis bisnis ini.

Semua karyawan yang telah diberikan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pelatihan kompetensi karyawan sehubungan dengan pengembangan pekerjaan karyawan.. dengan sistem penilaian berbasis kompetensi memberikan kepastian karyawan dalam senantiasa karyawan promosi sehingga melakukan yang terbaik atas pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan kerja hasil kesenjangan dari antara pekerja yang dikehendaki oleh perusahaan. Dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dimotivasi sehingga dapat lebih bedaya guna dan berprestasi optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan karyawan yang direncanakan harus dilakukan dan berkelanjutan. Agar pengembangan karyawan bisa terlaksana pengembangan yang sukses. Dengan keunggulan, posisi dan kemajuan teknologi, pengembangan menjadi semakin penting untuk merasakan jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi. (Retnilasari & Putra, 2019). Siagian (2001) dalam jurnal (Roswaty & Siddiq, 2019) menyatakan bahwa hakikat pengembangan (pengembangan) berbeda dengan hakikat pelatihan (yang disebutkan). Pengertian ini menekankan bahwa pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang bagi staf manajerial untuk memperkuat sistematisasi konsep-konsep abstrak dan teoritis. Selama pelatihan, terdapat proses untuk mengajarkan staf operasional cara menggunakan teknologi operasional secara sistematis. Dengan kata lain, untuk mengembangkan berbagai keterampilan konseptual maupun keterampilan teknis selama proses pelatihan.

Armstrong (2010) dalam jurnal (Lolowang, 2016) mengatakan Pengembangan sumber daya manusia yang mengacu pada program pelatihan yang mencakup peluang dan ketersediaan pengembangan pembelajaran, perencanaan, organisasi dan evaluasi program-program tersebut. Mangkunegara (2008) dalam jurnal (Lolowang, 2016) mengatakan Pengembangan adalah kegiatan yang membantu untuk merencanakan kegiatan pada peningkatan pertumbuhan seseorang semaksimal mungkin.

Dari definisi pengembangan di atas, Pengembangan dapat digambarkan sebagai suatu proses di mana para manajer meningkatkan pengetahuan konseptual mereka dan kemampuan mereka untuk memperkuat ikatan mereka satu sama lain (hubungan), atau sebagai pendidikan jangka panjang untuk mencapai tujuan umum menjadi lebih sistematis, terorganisir, dan dapat dilaksanakan oleh tim manajemen mereka (tingkat atas dan menengah). Dalam hal ini, pengembangan diarahkan kepada para manajer atau staf sehingga mereka lebih siap untuk mengelola organisasi tertentu melalui pengembangan hubungan manusia dan keputusan

Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dilakukan seseorang yang dicapai selama pekerjaan yang dilakukan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Menurut Simamora (2003) dalam jurnal (Selviana, 2018) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Riniwati (2011) dalam jurnal (Selviana, 2018) mendefinisikan Kinerja merupakan penjumlahan hasil kerja SDM dari hari ke hari, sehingga terlihat jelas bagaimana jalannya kerja SDM dan apa saja yang perlu ditingkatkan agar lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, organisasi dibagi menjadi unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan tata kerja, sistem kerja, dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja merupakan penjumlahan hasil kerja SDM dari hari ke hari, sehingga terlihat jelas bagaimana jalannya kerja SDM dan apa saja yang perlu ditingkatkan agar lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, organisasi dibagi menjadi unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan tata kerja, sistem kerja, dan mekanisme kerja yang jelas.

Menurut hasibuan (2008) dalam jurnal (Firdaus, 2021) bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan integritas, kinerja, dan waktu. Dharma (2006) (Firdaus, 2021) menyatakan, Kinerja merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian karyawan atau organisasi. Kinerja yang dilakukan adalah setiap kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil berupa suatu produk atau jasa, atau yang dihasilkan oleh individu atau sekelompok individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil usaha kerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan guna mencapai tingkat keberhasilan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja karyawan suatu organisasi, dimana tujuan yang ingin dicapai adalah adanya hasil kerja. dalam jurnal (Selviana, 2018). Untuk mengetahui penilaian kinerja dilakukan untuk menemukan skala kinerja organisasi. Peringkat kinerja adalah proses menilai seberapa banyak karyawan melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan standar dan memberikan informasi kepada karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Tri bakti sarimas kabupaten kuantan singing. Secara keseluruhan penelitian ini memberikan hasil yang sesuai dengan harapan. Hasil analisis deskriptif pada variabel independen menunjukkan hasil penelitian dalam kategori baik dan variabel dependen terdapat dimensi variabel yang masih rendah dan menunjukkan hasil penelitian yang cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah pada variabel dependen turnover intention karyawan PT Tri bakti sarimas kabupaten kuantan singingi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

Menurut Mathis (2010) dalam jurnal (Cahya, 2021) mengatakan pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan merupakan hal yang penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi apa mengetahui tidak sekalipun tinggi bagaimana dilakukan dan harus yang melakukannya, mereka akan berimprovisasi atau tidak melakukan suatu yang berguna Proses kegiatan pelatihan sama sekali. sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan (Retnilasari & Putra, 2019).

Dari hasil analisis deskriptif penelitian yang dilaksanakan pada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas tergolong baik. Akan tetapi, jika ditinjau secara spesifik maka masih terdapat dimensi

pelatihan yang masih rendah dapat dilihat dari item penilaian yang mendapatkan kategori cukup baik. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pelatihan terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,170 > 1661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pelatihan mempunyai t hitung 12,170 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan apabila pelatihan meningkat sebesar 0,614 yang artinya pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas sebesar 61,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Hartomo dan Lutulean (2020) yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Semakin sering program pelatihan yang diberikan maka semakin berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi

Menurut Armstrong (2010) dalam jurnal (Lolowang, 2016) mengatakan pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan karyawan secara terencana perlu dilakukan dan berkesinambungan. Agar pengembangan dilaksanakan dengan baik, harus dapat lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan semakin penting dirasa karyawan pekerjaan tuntutan karena manfaatnya dan jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi (Retnilasari & Putra, 2019).

Dari hasil analisis deskriptif penelitian yang dilaksanakan pada variabel pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas tergolong baik. Akan tetapi, jika ditinjau secara spesifik maka masih terdapat dimensi pengembangan SDM yang masih rendah. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pengembangan SDM terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,660 > 1661$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan SDM mempunyai t hitung 9,660 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan apabila Pengembangan SDM meningkat sebesar 0,501 yang artinya pengembangan SDM memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas sebesar 50,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Rintjap, Areros dan Sambul (2021) yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pengembangan SDM maka semakin berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

Menurut Mathis (2010) dalam jurnal (Cahya, 2021) mengatakan pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Sedangkan pengembangan SDM Menurut Armstrong (2010) dalam jurnal (Lolowang, 2016) mengatakan pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi (Hassanet, 2006).

Dari hasil analisis deskriptif, Kinerja karyawan PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi tergolong cukup baik. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 82,965 besar dari f tabel 3.9 dan sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan pelatihan dan pengembangan SDM memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 64,3% sedangkan sisanya yaitu 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti misalnya seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan variabel lainnya. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Amrin dan Darwis (2022) yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pelatihan dan pengembangan SDM maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi dapat disimpulkan bahwa pada variabel Pelatihan Kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi tergolong baik. Namun, masih kurangnya antusias karyawan mencerna dan memahami dalam bekerja, kurangnya antusias karyawan dapat menyebabkan menurunnya moral dan produktivitas yang tentu saja dapat merusak kinerja perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus dapat meningkatkan antusiasme dalam bekerja agar dapat menumbuhkan hal-hal yang positif kepada individu maupun rekan kerja. Pada Variabel Pengembangan SDM pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berada pada kategori baik, dengan indikator motivasi, kepribadian, dan keterampilan menunjukkan hasil positif. Rata-rata penilaian mencerminkan efektivitas strategi pengembangan karyawan, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi di masa mendatang. Pada Variabel Kinerja Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan kategori cukup baik secara keseluruhan, namun terdapat sejumlah area yang perlu diperbaiki, terutama dalam ketepatan waktu dan kehadiran. Upaya peningkatan melalui pelatihan, monitoring, dan komunikasi yang efektif diharapkan dapat mendorong optimalisasi kinerja karyawan di perusahaan. Secara parsial dapat diketahui bahwa hipotesis “pengaruh Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi” dapat diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin baik dan Pelatihan kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial dapat diketahui bahwa hipotesis “pengaruh Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi” dapat diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin baik Pengembangan SDM yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan dapat diketahui bahwa hipotesis yang berbunyi “Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten kuantan Singingi” dapat diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin baik Pelatihan Kerja yang diberikan serta Pengembangan SDM yang diterima karyawan meningkat maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

Referensi

1. Abdullah, P. M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.
2. Alipour, M., Salehi, M., & Shahnava, A. (2009). A Study of on the Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Business and Management*, 4(11). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n11p63>
3. ARTAMEVIAH, R. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
4. Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.861>
5. Fabiana Meijon Fadul. (2019). pengaruh Self efficacy, Motivasi, Social support terhadap burnout akademik pada mahasiswa secara. *Jurnal Stei*, 2020, 43–54.
6. Firdaus, M. W. (2021). *Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Divisi Tempura Pada Pt. Taisho Pharmaceutical Indonesia Skripsi Dibuat Oleh*.
7. Lolowang, M. G., Addolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Emba*, 4, 177–186.
8. Pratiwi, A., Lubis, D., & Purnama, F. (2020). *Kolokium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya*. 1–23. <https://Jurnal.Darmajaya.Ac.Id/Index.Php/Kpm/Article/View/3438/1541#>
9. Retnilasari, E., & Putra, P. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 10(2), 49–61. <https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753>
10. Roswaty, R., & Siddiq, A. M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuwasin Sumatera Selatan. In *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* (Vol. 10, Issue 1, pp. 63–69). <https://doi.org/10.36982/jiegm.v10i1.745>
11. Selviana, N. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Takalar*. https://Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id/Upload/2409-Full_Text.Pdf
12. Suherman, U. D. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Bandung. *JISPO VOL. 8 No. 2 Edisi: Juli-Desember Tahun 2018*, 8(2), 240–265. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jispo/article/view/3799/2268>
13. Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di Skm Unit V Pt. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.

14. Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>
