



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 15583-15592

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

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di CV. Benteng Honda Marelان

Putri Lestari, Syafrizal, Tri Kartika Yudha

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

lestariputri640@gmail.com, syafrizal060277@gmail.com, trikartikayudha@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di CV. Benteng Honda Marelان baik secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, serta uji hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik pengambilan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik SPSS sehingga hasil analisis yang diperoleh lebih akurat, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Benteng Honda Marelان. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan produktivitas karyawan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, Regresi Linear, Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Perkembangan industri otomotif yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif dan berdaya saing tinggi, terutama dalam menghadapi transformasi teknologi seperti digitalisasi layanan dan kendaraan listrik. Di Indonesia, sektor otomotif menunjukkan pertumbuhan sekitar 10% pada tahun 2023, namun di sisi lain masih dihadapkan pada defisit keterampilan tenaga kerja teknis yang mencapai 25% [1], [2]. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada pengalaman kerja, tetapi juga pada efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan perusahaan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang relevan terbukti mampu meningkatkan produktivitas hingga 20–30% melalui peningkatan keterampilan kerja [3]. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan juga berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan adaptabilitas karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja [4]. Namun demikian, beberapa studi juga menemukan bahwa efektivitas pelatihan tidak selalu signifikan terhadap kinerja apabila tidak disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan karakteristik karyawan [5].

Meskipun penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan telah banyak dilakukan, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) khususnya pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di bidang otomotif. Sebagian besar penelitian berfokus pada perusahaan besar dengan sistem pelatihan yang terstruktur, sementara pada UKM, investasi terhadap pengembangan sumber daya manusia masih relatif rendah [6]. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji perbedaan pengaruh pelatihan dan pengembangan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan distribusi dan servis otomotif.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di CV. Benteng Honda Marelان

CV Benteng Honda Marelan sebagai salah satu perusahaan di bidang distribusi dan layanan otomotif menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan di tengah perubahan teknologi dan persaingan pasar. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya variasi kinerja antar karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh perbedaan efektivitas pelatihan dan program pengembangan yang diterapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan dan pengembangan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada CV Benteng Honda Marelan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor UKM otomotif, serta menjadi dasar dalam perumusan strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di CV Benteng Honda Marelan pada periode Oktober 2025 hingga Februari 2026. Metode kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel secara statistik dan terukur [7].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Benteng Honda Marelan sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan [8]. Karakteristik responden dan distribusi sampel disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Karakteristik Populasi Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Bidang administrasi		
	Bag.administrasi	16	40%
2.	Bidang logistik		
	Bag. Gudang	2	3%
	Bag .sparepart	4	7%
3.	Bagian Bengkel		
	Bag.Bengkel	18	50%
	Jumlah karyawan	40	100%

Sumber : CV.Benteng Honda Marelan (2026)

Tabel 2. Sampel Prasurvei

No	Unit Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Bidang administrasi		
	Bag.administrasi	16	40%
2.	Bidang logistik		
	Bag. Gudang	2	3%
	Bag .sparepart	4	7%
3.	Bagian Bengkel		
	Bag.Bengkel	18	50%
	Jumlah karyawan	40	100%

Sumber : CV Benteng Honda Marelan (2026)

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan yang telah dioperasionalkan sebagaimana ditunjukkan pada **Tabel 3**. Selain itu, teknik observasi dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk meningkatkan validitas data [7].

Tabel 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang diukur berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, efisiensi, dan kontribusi terhadap produktivitas.	1. Produktivitas 2. Kualitas kerja 3. Kehadiran 4. Kemampuan beradaptasi	1. Variabel ini diukur melalui observasi perilaku kerja 2. Laporan supervisor dan metrik kuantitatif seperti jumlah output atau tingkat kesalahan.	likert
Pelatihan (X1)	Pelatihan didefinisikan sebagai intervensi terstruktur untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan spesifik kepada karyawan melalui metode seperti seminar, simulasi, atau e-learning, dengan tujuan meningkatkan performa kerja langsung	1. Frekuensi pelatihan 2. Durasi 3. Relevansi konten terhadap pekerjaan	Variabel ini fokus pada program pelatihan formal yang diselenggarakan organisasi, diukur melalui laporan HR dan feedback peserta	likert
Pengembangan (X2)	Pengembangan didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui Aktovotas seperti pendidikan lanjutan, mentoring, dan perencanaan karir, yang bertujuan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan untuk mendukung pertumbuhan profesional.	1. workshop atau kursus 2. Akses ke mentor 3. Peluang promosi atau rotasi jabatan	Variabel ini menilai investasi organisasi dalam pengembangan karyawan diukur melalui survei partisipasi dan data HRD (Human Resource Development)	likert

Sumber : Robbins, S.P., & Judge, T.A (2019), Aguinis H. (2019), Dessler, G. (2020), Data diolah 2026

Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria $r \text{ hitung} \geq 0,30$, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ [9]. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan kriteria tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot [9].

Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Model regresi ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial [9].

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen [9].

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Gambaran Umum CV. Benteng Honda Marelان

CV. Benteng Honda Marelان adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif dengan merek dagang honda yang didirikan pada tahun 1995 di Marelان. CV Benteng Honda Marelان merupakan bagian dari jaringan dealer Honda di Indonesia, yang dikelola oleh PT Astra Honda Motor (AHM) sebagai distributor resmi. CV Benteng Honda Marelان beralamat di Jl. Marelان Raya Ps. I No. 31 Kel. Tanah Enam Ratus Kec. Medan Marelان. CV. Benteng Honda Marelان memiliki cabang showroom honda yang beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso Kel. Pekan Labuhan Kec. Medan Labuhan. Tujuan dari CV Benteng Honda Marelان adalah mendistribusikan sepeda motor honda kepada masyarakat. Dimana CV Benteng Honda Marelان fokus pada penjualan, servis, dan perawatan sepeda motor Honda. Dengan menawarkan berbagai model motor Honda, suku cadang asli, serta layanan bengkel untuk perbaikan dan pemeliharaan kendaraan.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir-butir pernyataan dari total skor yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara untuk mengetahui setiap butir pernyataan valid atau tidak dapat diketahui dari nilai pearson correlation, berikut hasil pengujian validitas dari item-item pernyataan yang terdapat dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini :

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan (X₁) Item-Total Statistics

No.Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	(r tabel)	Kesimpulan	keterangan
		(n=40,a =5 %)		
X1.1	0,734	0,312	Valid	Dipakai
X1.2	0,569	0,312	Valid	Dipakai
X1.3	0,603	0,312	Valid	Dipakai
X1.4	0,432	0,312	Valid	Dipakai
X1.5	0,510	0,312	Valid	Dipakai
X1.6	0,715	0,312	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa korelasi semua item untuk Pelatihan (X₁), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson *correlation* > 0,312 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel Pelatihan (X₁) dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas Pengembangan (X₂) Item-Total Statistics

No.Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	(r tabel)	Kesimpulan	keterangan
		(n=40,a =5 %)		
X2.1	0,581	0,312	Valid	Dipakai
X2.2	0,677	0,312	Valid	Dipakai
X2.3	0,609	0,312	Valid	Dipakai
X2.4	0,634	0,312	Valid	Dipakai
X2.5	0,543	0,312	Valid	Dipakai
X2.6	0,616	0,312	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa korelasi semua item untuk Pengembangan (X₂), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson *correlation* > 0,312 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel Pengembangan (X₂) dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y) Item-Total Statistics

No.Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	(r tabel)	Kesimpulan	keterangan
		(n=40,a =5 %)		
Y1	0,523	0,312	Valid	Dipakai
Y2	0,582	0,312	Valid	Dipakai
Y3	0,502	0,312	Valid	Dipakai
Y4	0,554	0,312	Valid	Dipakai
Y5	0,634	0,312	Valid	Dipakai
Y6	0,650	0,312	Valid	Dipakai
Y7	0,554	0,312	Valid	Dipakai
Y8	0,577	0,312	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa korelasi semua item untuk Kinerja (Y), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson $correlation > 0,312$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel Kinerja (Y) dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang digunakan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ [9].

Tabel 7 Hasil Pengujian Realibilitas Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Item
.628	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan (X₁) Cronbach's Alpha sebesar $0,628 > 0,6$ yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data.

Tabel 8 Hasil Pengujian Realibilitas Pengembangan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Item
.659	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan (X₂) Cronbach's Alpha sebesar $0,659 > 0,6$ yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel pengembangan dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 9 Hasil Pengujian Realibilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Item
.704	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja (Y) Cronbach's Alpha sebesar $0,704 > 0,6$ yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja dapat dikatakan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk analisis data selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu terdistribusi normal atau tidak. pengujian normalitas dengan metode statistic one sample kolmogorov-Smirnov, data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka residual tersebut normal.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized
		Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.70
	Std. Deviation	2.198
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.104
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.196

a. Test distribution is Normal
 b. Calculated from data
 c. Lilliefors Significance Correction
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan Tabel 10 sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual Asmp.sig (2-tailed) lebih besar 0,050. Nilai test statistic sebesar 0.115 dengan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.196 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,050 atau 5%. Atau nilai Asymp.Sig (2-tailed) >0,050,(0,196 > 0,050), maka dapat dinyatakan data penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika nilai VIF < 10 dan tolerance value > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas, namun sebaliknya jika nilai VIF > 10 dan tolerance value < 0,1 maka terjadi multikolinieritas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	.516	1.940
Pengembangan	.516	1.940

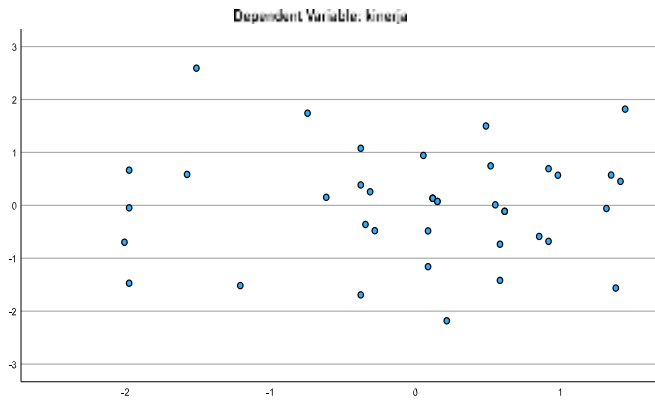
Dependent Variable: kinerja
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31, 2026

Berdasarkan output tabel 4.15 di atas terlihat di atas bahwa angka VIF variabel Pelatihan (X₁) adalah 1,940, Pengembangan (X₂) adalah 1,940 yang berarti bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance Pelatihan (X₁) adalah 0,516, Pengembangan (X₂) adalah 0,516 yang berarti bahwa nilai tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu dengan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Scatter Plot



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik –titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas,dengan demikian dapat dikatakan tidak mengalami gangguan heteroskedasitas pada model regresi,sehingga model regresi ini layak digunakan untuk mengetahui Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan variabel bebasnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang sering digunakan untuk mengkaji berapa besar pengaruh antara beberapa variabel dalam meramal suatu variable.

Tabel 12 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.420	2.738		1.249	.219
	pelatihan	.088	.153	.063	.579	.566
	pengembangan	1.094	.141	.837	7.747	<.001

Dependent Variable: kinerja
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Pelatihan 0,088 dan koefisien untuk variabel Pengembangan 1.094 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$Y = 3.420 + 0.088X_1 + 1.094X_2 + e$$

Dengan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3.420. Artinya nilai variabel Pelatihan,Pengembangan dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan tetap berniali 3.420 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0.088. Artinya apabila terjadi peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.088 satuan.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan sebesar 1.094 .Artinya apabila terjadi peningkatan Pengembangan sebesar 1 satuan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.094 satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap dependen dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95% dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan degree of freedom (df) $n-k$, dimana n = jumlah sampel, k = konstruk/ jumlah variabel. Sehingga diperoleh nilai $df = 40 - 2 = 38$. Sehingga dapat diketahui nilai t tabel pada $df = 37$ dengan tingkatan kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) sebesar 2.024.

Tabel 13 Hasil Uji Parsial (Uji –t)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
1(Constant)	3.420	2.738	1.249	.219
pelatihan	.088	.153	.063	.579
pengembangan	1.094	.141	.837	7.747

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31,2026

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui hasil pengujian secara parsial dari masing –masing variabel independen terhadap variabel dependen.

- 1) H1: Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelان. Variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,579 dengan tingkat signifikan sebesar 0,566 yang berarti bahwa nilai t hitung < t tabel dan sig > 0,05 yaitu $0,579 < 2.024$ dan $0,566 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak H_0 diterima yakni variabel Pelatihan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelان.
- 2) H2 : Pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelان. Variabel Pengembangan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 7.747 dengan tingkat signifikan sebesar 0.001 yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel dan sig < 0,05 yaitu $7.747 > 2.204$ dan $0.001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yakni variabel pengembangan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelان.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada df pembilang dan df penyebut tertentu. Nilai ditentukan dengan melihat pada signifikansi 0,05 dan df pembilang serta df penyebut tertentu. Nilai df pembilang di dapat dengan menjumlahkan variabel (Independen dan Dependen) -1 ($k-1$). Sedangkan df penyebut ialah jumlah sampel penelitian -k ($n-k$). Pada penelitian ini didapat hasil uji F tabel dengan signifikansi 0,05 df pembilang 3 ($df = k-1$ atau $3-1 = 3$) dan df penyebut 37 ($df 40-3$) yaitu 2,86.

Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji –F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	292.259	2	146.130	64.585	<.001 ^b
Residual	83.716	37	2.263		
Total	375.975	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan, pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31 Tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 64.585 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti bahwa nilai F hitung (64.585) > F tabel ($2,86$) dengan tingkat sig ($0,001$) < 0,05 yang berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan

Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Benteng Honda Marelان.

Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Untuk mengetahui persentase yang ditimbulkan dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dengan melalui nilai R square yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.765	150.419

a. Predictors: (Constant), pengembangan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 31 ,2026

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.19 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai R square sebesar 0,777 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77,7 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan. Sedangkan 22,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial.
2. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,882 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada range 0,80 -1.000.

Diskusi

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Benteng Honda Marelان

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelان. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan [10], [11]. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan lebih berfokus pada peningkatan kemampuan teknis jangka pendek, sehingga belum tentu berdampak pada kinerja tanpa didukung faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja [12]. Selain itu, kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi, sehingga peningkatan kemampuan melalui pelatihan saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara optimal [13].

Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Benteng Honda Marelان

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelان. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja [14], [15]. Secara teoritis, pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan karyawan yang melampaui tuntutan pekerjaan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi [16]. Selain itu, pengembangan yang berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja [17].

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Benteng Honda Marelان

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelان. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kombinasi pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan [18], [19]. Secara teoritis, pelatihan berperan dalam meningkatkan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sedangkan pengembangan berfokus pada peningkatan kemampuan jangka panjang karyawan, sehingga keduanya saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja [20]. Dengan demikian, integrasi

pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif, efisien, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Benteng Honda Marelana. Namun, secara simultan pelatihan dan pengembangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh upaya pengembangan yang berkelanjutan, meskipun pelatihan tetap memiliki peran ketika dikombinasikan dengan pengembangan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk mengintegrasikan program pelatihan dan pengembangan secara lebih terarah agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- [1] B. P. Statistik, *Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2023. [Online]. Available: <https://www.bps.go.id/publication/2023/12/22/82a2bd337ba802ac19611b71/statistik-mobilitas-penduduk-dan-tenaga-kerja-2023.html>
- [2] K. P. R. Indonesia, "Perkembangan Industri Otomotif Nasional," Jakarta, 2024.
- [3] Santoso and Wijaya, "Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2022.
- [4] R. Supriyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2021.
- [5] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, 3rd ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- [6] K. K. R. Indonesia, "Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2022," Jakarta, 2022. [Online]. Available: <https://kemnaker.go.id>
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 27th ed. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [8] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- [9] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, 10th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2022.
- [10] Sari and Kusuma, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Manajemen*, 2021.
- [11] A. Wibowo and Y. Yanuar, "Pengaruh learning dan development terhadap kinerja sumber daya manusia," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 5, pp. 1109–1121, 2024, doi: 10.24912/jmbk.v8i5.32423.
- [12] J. M. Werner, *Human Resource Development*. Cengage Learning, 2021.
- [13] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [14] N. P. Sari and I. G. Putra, "Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk," *Jurnal Manajemen*, 2020.
- [15] S. Rahman and D. Kusuma, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Pendidikan Tinggi Indonesia," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2022.
- [16] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2022.
- [17] R. Supriyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2021.
- [18] I. G. A. Putra and N. K. Sari, "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja di Sektor Perbankan Indonesia," *Jurnal Manajemen*, 2021.
- [19] R. Lestari and K. Suryadi, "Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Indonesia," *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 2023.
- [20] T. H. Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2020.