

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TERMINAL TELUK LAMONG

Fidelio Bintang Santoso, Dr. Nanik Hariyana², Magdalena Dini Wahyu Puspita Sari³

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur,

³PT Terminal Teluk Lamong

Email: fidelibintang@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong. Pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan terbukti melalui hasil pengujian hipotesis yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong. Persentase pengaruh yang dihasilkan oleh variabel pelaksanaan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong adalah sebesar 34,65%. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pelatihan, Pengembangan

Abstract

This research aims to analyze the influence of training and development programs on employee performance at PT Terminal Teluk Lamong. The implementation of training and development programs is proven through hypothesis testing to have a significant influence on employee performance at PT Terminal Teluk Lamong. The percentage of influence generated by the training and development implementation variables on employee performance at PT Terminal Teluk Lamong amounts to 34,65%. Through this study, it is revealed that the implementation of training and development programs brings positive impacts on employee performance.

Keywords: Development, Employee Performance, Training

PENDAHULUAN

Penelitian tentang pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai menjadi penting karena SDM merupakan aset berharga bagi keberlangsungan perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif melalui program pelatihan dan pengembangan menjadi faktor krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Menurut Dessler (2015), organisasi yang berinvestasi pada pengembangan kompetensi pegawainya cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan organisasi yang mengabaikan aspek ini.

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan cenderung berfokus pada peningkatan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam

pekerjaan saat ini, sementara pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kapabilitas pegawai untuk menghadapi tantangan di masa depan (Hasibuan, 2020). Menurut Putri (2003), manfaat dari program pelatihan yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan program pengembangan memberikan manfaat berupa perluasan wawasan dan kemampuan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis.

Program pelatihan dan pengembangan memiliki peran signifikan dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai. Melalui pelatihan, pegawai dapat memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Program pengembangan membantu pegawai dalam mengembangkan kemampuan analitis dan konseptual yang mendukung efektivitas pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti dkk. (2019) menunjukkan adanya korelasi positif antara intensitas pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dengan peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor industri. Hardiana, U (2022) yang juga melakukan penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar Newport menunjukkan hasil positif yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Terminal Teluk Lamong sebagai anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang beroperasi di sektor jasa logistik dan kepelabuhan, memiliki peran strategis dalam menangani layanan petikemas logistik domestik dan internasional. Kompleksitas operasional yang tinggi dan tuntutan standar layanan internasional mengharuskan perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan profesional. Menurut Mathis dan Jackson (2011), perusahaan yang bergerak di sektor logistik dan kepelabuhan membutuhkan SDM dengan kompetensi teknis dan manajerial yang mumpuni untuk mendukung kelancaran operasional dan daya saing.

Kondisi di PT Terminal Teluk Lamong saat ini menunjukkan keseriusan manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tuntutan operasional perusahaan, mulai dari pelatihan teknis operasional hingga pengembangan kapabilitas manajerial dan kepemimpinan. Berdasarkan data realisasi pelatihan pada tahun 2023, terdapat 649 pelatihan untuk seluruh pegawai, dan mengalami peningkatan jumlah pelatihan pada tahun

2024 sebanyak 691. Data ini selaras dengan bentuk keseriusan PT Terminal Teluk Lamong terhadap kualitas SDM serta menjadi strategi pengembangan SDM yang efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif (Sunnyoto, 2012).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisa sejauh mana program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama untuk memperoleh data penelitian yang terstruktur dan objektif (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi program studi manajemen dan perusahaan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan memiliki peran strategi yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda untuk memperoleh kecenderungan umum dan pengaruh untuk masing-masing variabel dan disimpulkan melalui analisis deskriptif (Sugiyono, 2017).

1. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan PT Terminal Teluk Lamong dengan jumlah 264 orang. Adapun sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tujuan untuk menghitung ukuran sampel dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan yang dapat diterima, sehingga penelitian tetap valid dan dapat digeneralisasikan terhadap populasi (Sugiyono, 2017), dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Jumlah sampel} &= \frac{\text{Populasi}}{(1 + \text{Populasi} (\text{Margin of error})^2)} \\ n &= \frac{N}{(1 + N(e)^2)} \\ n &= \frac{264}{(1 + 264(0,05)^2)}\end{aligned}$$

$$n = \frac{264}{1,66}$$
$$n = 159$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 159 responden. Jumlah ini dianggap representatif untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan.

2. Variabel

Variabel X1: Pelatihan

Menurut Simamora (2006), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan seseorang sekaligus proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas saat ini.

Darwis (2014) menjelaskan bahwa dimensi variabel pelatihan terbagi menjadi 3 unsur, yaitu:

1. Pengetahuan: Informasi yang diperoleh pegawai terkait dengan pekerjaan untuk meningkatkan pemahaman mereka.
2. Keterampilan: Kemampuan teknis pegawai dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Sikap individu: Perubahan perilaku dan nilai yang mendukung pelaksanaan tugas.

Variabel X2: Pengembangan

Rivai (2009) mendefinisikan pengembangan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan untuk mengatasi tantangan organisasi di masa mendatang dan sebagai upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kapabilitas pegawai dalam menghadapi tanggung jawab di masa depan.

Dimensi variabel pengembangan pegawai diukur melalui 4 aspek (Mizanul, 2009), meliputi:

1. Pelatihan teknis: Program yang fokus pada peningkatan kemampuan teknis spesifik sesuai bidang pekerjaan.
2. Pembekalan soft skill: Pengembangan kemampuan interpersonal dan komunikasi pegawai.

3. Seminar: Kegiatan pembelajaran yang bertujuan memperluas wawasan dan pengetahuan.
4. Program coaching: Pendampingan berkelanjutan untuk meningkatkan performa dan potensi pegawai.

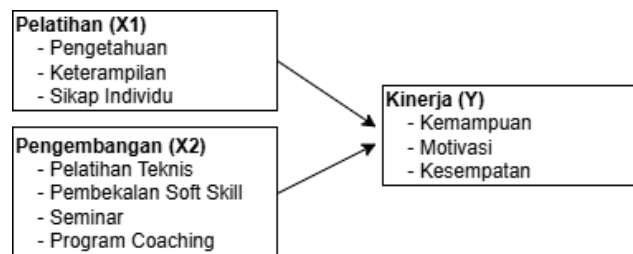
Variabel Y: Kinerja

Menurut Gomes (2003), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi selama periode waktu tertentu.

Menurut Bernadin (2001), dimensi variabel kinerja terbagi menjadi 3 aspek, meliputi:

1. Kemampuan: Kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan.
2. Motivasi: Dorongan yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Kesempatan: Peluang yang diberikan kepada pegawai untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

3. Kerangka konseptual



Gambar 1 Bagan Kerangka Konseptual

4. Hipotesis

1. H0: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong.
2. H1: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong.

HASIL dan PEMBAHASAN

1. Data demografi responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	132	83,02	83,02	83%
	Perempuan	27	16,98	16,98	17%
	Total	159	100,00	100,00	100%

Tabel 1 Data demograsi jenis kelamin responden

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 159 responden terdapat 132 responden laki-laki dan 27 responden perempuan.

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	7	4,40	4,40	4%
	25-30	14	8,81	8,81	9%
	30-35	126	79,25	79,25	79%
	>35	12	7,55	7,55	8%
	Total	159	100,00	100,00	100%

Tabel 2 Data demograsi usia responden

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa terdapat 7 responden dengan usia 20-25 tahun, 14 responden dengan usia 25-30 tahun, 126 responden dengan usia 30-35 tahun, dan 12 responden dengan usia lebih dari 35 tahun.

2. Kategori mean jawaban responden

Interval	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat setuju atau sangat tinggi
3,41 - 4,20	Setuju atau tinggi
2,61 - 3,40	Cukup setuju atau cukup tinggi
1,81 - 2,60	Tidak setuju atau rendah
1,00 - 1,80	Sangat tidak setuju atau sangat rendah

Tabel 3 Kategori mean jawaban responden

3. Data jawaban responden pada Variabel X1

Item	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
Pemahaman terhadap prosedur kerja dan kebijakan perusahaan			21	64	74	4,33	Sangat setuju
Pengetahuan tentang teknologi dan metode kerja terbaru			43	47	69	4,16	Setuju
Peningkatan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas		7	17	67	68	4,23	Sangat setuju
Sikap disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja		4	12	65	78	4,36	Sangat setuju
Kemampuan berkolaborasi dan bekerja sama dalam tim			41	54	64	4,14	Setuju
X1						4,24	Sangat tinggi

Tabel 4 Data jawaban responden pada Variabel X1

Pada tabel 4 terlihat bahwa jawaban responden terhadap Program Pelatihan (X1) menunjukkan nilai 4,24 yaitu pada kategori “Sangat tinggi” yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa program pelatihan dapat meningkatkan pemahaman, pengetahuan, kemampuan, sikap disiplin, dan kerjasama dalam bekerja.

4. Data jawaban responden pada Variabel X2

Item	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
Ketepatan dalam penggunaan alat dan sistem kerja			28	79	52	4,15	Setuju
Keterampilan komunikasi dan kerja sama tim		12	17	62	68	4,17	Setuju
Kemampuan menyelesaikan konflik di tempat kerja			37	52	70	4,21	Sangat setuju
Peningkatan wawasan melalui kegiatan seminar			35	68	56	4,13	Setuju
Kemampuan mengenali potensi dan area pengembangan diri			35	60	64	4,18	Setuju
X2						4,17	Tinggi

Tabel 5 Data jawaban responden pada Variabel X2

Tabel 5 merupakan data jawaban responden terhadap pelaksanaan program pengembangan (X2) yang menunjukkan nilai 4,17 atau pada kategori “Tinggi”. Data ini menunjukkan respon setuju bahwa program pengembangan dapat meningkatkan ketepatan, ketrampilan, kemampuan, wawasan, dan pengembangan diri pegawai.

5. Data jawaban responden pada Variabel Y

Item	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
Penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja		5	14	65	75	4,32	Sangat setuju
Komitmen dalam mencapai target kerja			31	60	68	4,23	Sangat setuju
Loyalitas terhadap perusahaan		9	19	75	56	4,12	Setuju
Semangat dan kemauan untuk terus berkembang			11	67	81	4,44	Sangat setuju
Dukungan atasan dalam pelaksanaan tugas			24	71	64	4,25	Sangat setuju
Y						4,27	Sangat tinggi

Tabel 6 Data jawaban responden pada Variabel Y

Dalam tabel 6 data yang diberikan oleh responden mengenai kinerja pegawai yang menunjukkan hasil dengan nilai 4,21 yaitu pada kategori “Sangat tinggi”. Faktor yang mendukung responden untuk memberikan jawaban setuju dan sangat setuju dalam pengisian kuesioner adalah karena kesesuaian pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan terhadap bidang kerja yang dilakukan oleh pegawai.

6. Hasil analisis regresi linier berganda Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

```
> summary(modelx1y)

Call:
lm(formula = Y ~ X1, data = dat1)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-6.4845 -1.4868 -0.4778  1.5222  7.0166

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.5116     1.4041   1.789   0.0756 .
X1           0.4989     0.0573   8.707 4.07e-15 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 2.664 on 157 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.3256,    Adjusted R-squared:  0.3213
F-statistic: 75.81 on 1 and 157 DF,  p-value: 4.07e-15
```

Gambar 2 Hasil analisis regresi linier berganda X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,4989. Angka ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 0,4989 dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar satu satuan, dengan catatan bahwa variabel lainnya tetap konstan. Nilai R-squared sebesar 0,3256 atau setara dengan 32,56% menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) mampu menjelaskan variabilitas kinerja (Y) sebesar 32,56%. Nilai p-value $4,07e-15 < 0,05$, memperkuat kesimpulan bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, pelatihan memberikan kontribusi positif dan bermakna dalam meningkatkan kinerja dalam konteks penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, walaupun pelatihan terbukti berpengaruh signifikan, kontribusinya hanya mencakup sekitar $\frac{1}{3}$ dari keseluruhan variabel yang memengaruhi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Jika aspek-aspek ini tidak dipenuhi, maka pelatihan saja tidak akan cukup untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal.

7. Hasil analisis regresi linier berganda Pengembangan (X2) terhadap Kinerja (Y)

```
> summary(modelx2y)

Call:
lm(formula = Y ~ X2, data = dat1)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-8.3249 -2.0361 -0.0714  2.0414  7.9147

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 12.55052    1.64990   7.607 2.42e-12 ***
X2           0.08449    0.06728   1.256  0.211
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 3.228 on 157 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.009946, Adjusted R-squared:  0.00364
F-statistic: 1.577 on 1 and 157 DF, p-value: 0.211
```

Gambar 3 Hasil analisis regresi linier berganda X2 terhadap Y

Dari hasil estimasi model regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel pengembangan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,08449. Artinya, setiap peningkatan X2 sebesar 0,08449 dalam aspek pengembangan diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar satu satuan.

Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model tetap konstan. Namun, nilai R-squared yang hanya sebesar 0,009946 atau setara dengan 0,9946% menunjukkan bahwa variabel pengembangan (X2) hanya mampu menjelaskan sebagian kecil, yakni kurang dari 1%, dari variasi kinerja karyawan (Y).

P-value yang diperoleh sebesar $0,211 > 0,05$, sehingga secara statistik, variabel pengembangan (X2) terhadap kinerja (Y) tidak berpengaruh secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan (X2) tidak memiliki kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) dalam konteks penelitian ini. Meskipun secara konseptual pengembangan merupakan elemen penting dalam strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja bersifat lemah dan tidak signifikan dalam jangka pendek.

Keadaan ini dapat terjadi karena pengembangan karyawan lebih menitikberatkan pada peningkatan potensi dan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan jangka panjang, seperti promosi jabatan atau peningkatan loyalitas terhadap organisasi (Rivai, 2009). Oleh sebab itu, dampaknya terhadap performa kerja saat ini mungkin belum sepenuhnya tercermin. Pandangan ini diperkuat oleh pendapat McKenna dan Beech (2008), yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan lebih berdampak pada pertumbuhan jangka panjang ketimbang pada kinerja langsung.

8. Hasil analisis regresi linier berganda Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) terhadap Kinerja (Y)

```
> summary(modelx12y)

Call:
lm(formula = Y ~ x1 + x2, data = dat1)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-5.7180 -1.5513 -0.1911  1.5102  6.3002

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -0.70067    1.99847   -0.351    0.726
x1           0.50871    0.05675    8.963 9.15e-16 ***
x2           0.12276    0.05500    2.232  0.027 *
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 2.631 on 156 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.3465,    Adjusted R-squared:  0.3381
F-statistic: 41.36 on 2 and 156 DF,  p-value: 3.88e-15
```

Gambar 4 Hasil analisis regresi linier berganda X1 dan X2 terhadap Y

Hasil pengolahan data melalui regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,50871, sedangkan variabel pengembangan (X2) memiliki koefisien sebesar 0,12276. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan 0,50871 satuan pada aspek pelatihan (X1) diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar satu satuan, sementara peningkatan 0,12276 satuan pada pengembangan (X2) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar satu satuan, dengan catatan bahwa variabel lainnya dalam model tetap tidak berubah.

Nilai R-squared sebesar 0,3465 atau 34,65% mengindikasikan bahwa kombinasi antara pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) mampu menjelaskan sekitar 1/3 dari total variasi dalam kinerja karyawan (Y). Nilai p-value sebesar $3,88e-15 < 0,05$ menegaskan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara simultan memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dalam konteks penelitian ini. Namun, besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja hanya mencapai 34,65%, yang berarti masih terdapat sekitar 65,35% variabilitas kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pelatihan dan pengembangan.

Salah satu penyebab kontribusi variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja hanya mencapai 34,65% adalah kemungkinan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja, melainkan terlebih dahulu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau rasa percaya diri karyawan, yang baru kemudian berdampak pada kinerja aktual (Gomes, 2003). Alasan ini diperkuat oleh temuan Fitria et al. (2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan kerap kali memberikan efek tidak langsung melalui peningkatan kepercayaan diri sebelum mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, faktor-faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan sistem kompensasi, juga sangat berperan dalam memengaruhi kinerja.

9. Pembuktian hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai R-squared sebesar 0,3465, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan secara simultan mampu menjelaskan 34,65% dari variasi kinerja pegawai. Selain itu, nilai p-value sebesar $3,88e-15$ ($0,0000000000000388$) jauh lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini $\alpha=0,05$ ($3,88e-15 < 0,05$). Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- Jika nilai p-value $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika nilai p-value $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Karena nilai p-value $< 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah menolak H_1 dan menerima H_0 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, program pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat

signifikasi $3,88e-15 < 0,05$ dan kontribusi sebesar 34,65%. Meskipun pelatihan dan pengembangan terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, besarnya pengaruhnya masih terbatas, menunjukkan bahwa terdapat faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem kompensasi yang juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai. Selain itu, efektivitas pelatihan dan pengembangan sangat bergantung pada kualitas program, kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, dan dukungan organisasi dalam melakukan implementasi program.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J. (2001). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Darwis, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Fitria, D., Ardi, R., & Herawati, E. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–135.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- McKenna, E., & Beech, N. (2008). *Human resource management: A concise analysis*. Pearson Education.
- Mizanul, H. (2009). *Pengembangan SDM dalam organisasi*. Alfabeta.
- Pramesti, D., Sari, M. W., & Hartati, I. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 88–97.
- Putri, A. D. (2023). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera* (Skripsi, Universitas Negeri Surabaya).
- Hardiana, U. (2022). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar Newport* (Skripsi, Universitas Bosowa Makassar).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.). Pearson Education.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.