
**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LOMMA BOGA ASIA
DARMAWANGSA JAKARTA SELATAN**

Intan Rahma Nita^{1*}, Irwansyah², Denok Sunarsi³, Bachtiar Arifudin Husain⁴.

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pamulang, Tangerang¹²³⁴

intaan6573@gmail.com¹, dosen01457@unpam.ac.id², denoksunarsi@unpam.ac.id³,
dosen01773@unpam.ac.id⁴.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 65 responden. Analisis data dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan, dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,316 > 3,145$) dan $Sig < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539 menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan memberikan pengaruh sebesar 53,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan yaitu (H1) program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (H2) pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (H3) program pelatihan, serta pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semuanya terbukti diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan.

Kata kunci: Program Pelatihan; Pengembangan Karyawan; Kinerja Karyawan; Koefisien Determinasi; Hipotesis.

Abstract

This research aims to determine the effect of employee training and development programs on employee performance at PT Lomma Boga Asia Darmawangsa, South Jakarta. The research method used is quantitative, with questionnaires distributed to 65 respondents. Data analysis was conducted using partial tests (t-test) and simultaneous tests (F-test). The results showed that employee training and development programs have a significant simultaneous effect on employee performance, as indicated by $F_{count} > F_{table}$ ($36.316 > 3.145$) and $Sig < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.539 indicates that the training and development programs contribute 53.9% to employee performance, while the remaining 46.1% is influenced by other factors outside this study. Based on these findings, the proposed hypotheses – (H1) the training program has a significant effect on employee performance, (H2) employee development has a significant effect on employee performance, and (H3) the training and development programs simultaneously have a significant effect on employee performance – are all accepted. Therefore, it can be concluded that training and employee development programs play an

important role in improving employee performance at PT Lomma Boga Asia Darmawangsa, South Jakarta.

Kata kunci: *Training Program; Employee Development; Employee Performance; Coefficient of Determination; Hypothesis.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang dimilikinya. Perusahaan dapat memiliki teknologi yang canggih dan modal yang besar, namun tanpa didukung oleh SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi, maka keunggulan kompetitif tidak akan tercapai (Pahira & Rinaldy, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek non fisik seperti kemampuan berpikir, keterampilan teknis, kepribadian, serta motivasi kerja (Wahid et al., 2024). Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini, sementara pengembangan karyawan lebih diarahkan pada peningkatan potensi dan kesiapan mereka untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Kedua aspek ini berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap perkembangan perusahaan (Gustiana et al., 2022).

Dalam konteks organisasi modern, pelatihan dan pengembangan bukan lagi sekadar aktivitas tambahan, tetapi menjadi investasi strategis bagi perusahaan (Nur et al., 2025). Program yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta komitmen kerja karyawan. Sebaliknya, kurangnya pelatihan dan pengembangan dapat menimbulkan rendahnya kinerja, meningkatnya turnover, serta lemahnya daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang tepat, agar hasilnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Sari et al., 2024).

PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa boga juga menghadapi tantangan serupa. Dalam menghadapi tuntutan pasar dan standar pelayanan yang terus meningkat, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawannya memiliki kompetensi yang memadai. Melalui pelatihan yang terarah dan program pengembangan yang berkesinambungan, diharapkan karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul beberapa pertanyaan penelitian yang menjadi dasar kajian ini, yaitu: 1) Apakah terdapat pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan?; 2) Apakah terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja

karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan?; 3) Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan?

Adapun tujuan penelitian ini selaras dengan rumusan masalah di atas, yaitu untuk: 1) Mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan; 2) Mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan; 3) Mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan.

Melalui penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran yang jelas mengenai sejauh mana peranan program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan, sekaligus memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

LITERATUR REVIEW

Manajemen

Manajemen menurut George R. Terry dalam Zulkarnain (2022: 1) adalah “Sebagai proses penataan atau penggunaan yang dimulai dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan. Prosedurnya melingkar karena kembali ke tahap pertama setelah proses pemantauan terakhir selesai (perencanaan)”. Manajemen dapat dicirikan sebagai manajemen yang terdiri atas POAC, menurut definisi George B. Terry (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*).

Pengertian Pelatihan

“Pelatihan pada hakikatnya merupakan suatu usaha yang terencana, sistematis untuk memperbaiki, dan mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan sikap seseorang melalui pengalaman belajar, serta berbagai kegiatannya untuk mencapai kinerja yang efektif” (Novel et al., 2023: 82). Tujuan penyusunan kebutuhan pelatihan adalah untuk mengukur kesenjangan antara situasi atau kinerja saat ini dengan yang diinginkan. Kesenjangan antara situasi atau kinerja saat ini dengan kinerja yang diinginkan mungkin diduga masalah yang dimungkinkan dapat diselesaikan dengan pelatihan. Pelatihan dapat menghilangkan, atau minimal mengurangi kesenjangan yang terjadi (Novel et al., 2023: 85).

Pengertian Pengembangan Karyawan

Menurut Priatna et al. (2025), “Pengembangan karyawan tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup pendidikan, *coaching*, mentoring, dan rotasi pekerjaan yang dirancang untuk memperkuat potensi karyawan, serta mempersiapkan mereka menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan”. Pengembangan ini bersifat strategis, karena sejalan dengan upaya organisasi dalam meningkatkan daya saing, mempercepat inovasi, dan menciptakan budaya kerja yang adaptif. Tujuan strategis dari pengembangan

karyawan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis semata, tetapi juga diarahkan untuk mendukung pencapaian visi, dan misi organisasi secara menyeluruh.

Definisi Kinerja Karyawan

“Kinerja karyawan atau penilaian kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas, dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu” (Kasmir, 2016: 182).

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 63), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yaitu bahwa rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dapat disimak sebagai berikut ini.

H1 = Ha1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara potensial.

H2 = Ha2 : Diduga Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara potensial.

H3 = Ha3 : Diduga Pelatihan dan Pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 13) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan”.

Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara, pendalaman, dan penggalian data atau dokumen, guna melengkapi data ataupun keterangan yang diperoleh dari angket atau questionnaire.

3. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data berupa analisis deskriptif. Menurut Sugiyono, (2016: 147), "Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Uji Instrumen Data

Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas, dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya, yang dimana untuk uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan dengan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, yang dimana n adalah jumlah sample (n).

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara One Shot pengukurannya hanya dilakukan sekali, dan kemudian hasilnya dibandingkan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Menurut Nunnally di dalam Ghazali (2016: 48) "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ".

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2019: 342) berpendapat "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017: 160) berpendapat “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini ditunjukkan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi dengan normal atau tidak.

2. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antarvariabel bebas melalui penentuan korelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Guna mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*.

Analisis Kuantitatif

1. Uji Regresi Linear sederhana

Merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Jika kita memiliki dua buah variabel atau lebih, maka sudah selayaknya apabila kita ingin mempelajari bagaimana variabel-variabel itu berhubungan atau dapat diramalkan. Menurut Sugiyono (2018: 270) “regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016: 96), “dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent”.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel-variabel dependen. Pada pengujian hipotesis, hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2), serta pengaruhnya terhadap terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai (*adjusted R²*) mempunyai *interval* antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted R²* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependen*. Sedangkan jika (*adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018 :213) berpendapat “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui sebagai berikut.

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *indendepen* dengan variabel *dependen* secara parsial. Guna mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: Pelatihan (X1), Pengembangan Karyawan (X2) terhadap satu variabel *dependen*, yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Selanjutnya digunakan tabel distribusi “t” pada derajat kebebasan (dk) = n - 2 untuk mengetahui ditolak atau tidaknya suatu hipotesis. Dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = n - 2.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018: 101), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Selanjutnya digunakan tabel distribusi “F” pada derajat kebebasan (dk) = n - 2 untuk mengetahui ditolak atau tidaknya suatu hipotesis. Dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (dk)= n - 2.

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Data

Pada penelitian ini data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Lomma Boga Asia Kota Jakarta Selatan yang berjumlah 65 responden. Kuesioner berisikan 30 pernyataan yang terbagi dari tiga variabel. Dalam penelitian ini, deskripsi data disajikan menurut karakteristik responden beserta jawaban dari kuesionernya.

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	29	45%
2	Perempuan	36	55%
Total		65	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 tersebut ternyata responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau 55%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 45%. Dengan keseluruhan total sampel 65 responden.

b. Usia

Berikut adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan Usia responden.

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia		
Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase
< 23 Tahun	29	45%
23 - 31 Tahun	33	51%
32 - 40 Tahun	2	3%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah (2025)

Ternyata berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas, ternyata responden yang berusia kurang dari 23 tahun sebanyak 29 orang atau 45%, lalu yang berusia antara 23-31 tahun sebanyak 33 orang atau 51%, kemudian yang berusia antara 32-40 tahun sebanyak 2 orang atau 3%, dan terakhir yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan keseluruhan total sampel 65 responden.

c. Lama Bekerja

Berikut adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja responden.

Tabel 4.3
Lama Responden Bekerja

Lama Bekerja		
Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
< 1 Tahun	11	17%
1 - 2 Tahun	22	34%
> 3 Tahun	32	49%
Total	65	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah (2025)

Ternyata berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas, responden yang bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang atau 17%, lalu yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 22 orang atau 34%, kemudian yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 32 orang atau 49%. Dengan keseluruhan total sampel 65 responden.

d. Pendidikan

Berikut adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan Jenjang

Pendidikan responden.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan		
Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
SMA/SMK	51	78%
Diploma III	1	2%
Sarjana (S1)	13	20%
Pasca Sarjana (S2)	0	0%
Total	65	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah (2025)

Ternyata berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas, responden yang berpendidikan SMA& SMK sebanyak 51 orang atau 78%, lalu yang berpendidikan D3 & sebanyak 1 orang atau 2%, kemudian yang berpendidikan S1 13 orang atau 20%, dan terakhir yang berpendidikan S2 sebanyak 0 orang atau 0%. Dengan keseluruhan total sampel 65 responden.

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52514186
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.046
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 4.15 ternyata dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian statistik nonparametrik Kolmogorov Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0.05; maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang dilakukan ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error	t	df	2-tailed		Tolerance	VIF
1. (Constant)	.209	1.241			.167	63	.878			
Program Pelatihan	.781	.192	.838	.214	3.651	63	.001	.985	.015	2.074
Pengembangan Karyawan	.387	.194	.384	.214	1.809	63	.080	.985	.015	2.074

a. Dependent Variable: Persepsi
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29 (2025)

Atas dasar hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.16 di atas diperoleh nilai *tolerance* Program Pelatihan (X1) sebesar 0,482 dan Pengembangan Karyawan (X2) sebesar 0,482, yakni bahwa kedua nilai tersebut, lebih besar dari 0,10; dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Program Pelatihan (X1) sebesar 2,074 serta Pengembangan Karyawan (X2) sebesar 2,074 yakni bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-4,372	3,189			-.428	.888
ProgramPelatihan	-.884	.689	-.332		-.848	.400
PengembanganKaryawan	.588	.512	.271		1.012	.318

a. Dependent Variable: Abs_PES

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.17 di atas, dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Program Pelatihan (X1) sebesar 0.400 dan pada variabel Pengembangan Karyawan sebesar 0.136; yakni bahwa nilai tersebut melebihi nilai 0,05; dengan demikian model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah gambar dari grafik uji heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.19
Regresi Sederhana Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,184	5,749		1,076	,286
PengembanganKaryawan	,932	,144	,633	6,497	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2025)

Tabel 4.18
Regresi Sederhana Program Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,725	4,673		1,225	,225
Program Pelatihan	,934	,115	,714	8,094	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.20
Regresi Berganda Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,599	5,247		1,077	,315
ProgramPelatihan	,701	,162	,535	4,314	,000
PengembanganKaryawan	,367	,184	,245	1,999	,050

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25 (2025)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,714 ^a	,539	,525	2,566

a. Predictors: (Constant), PengembanganKaryawan, ProgramPelatihan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26 (2025)

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square pada variabel Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) sebesar 0,539 atau dalam persentase sebesar 54%. Hal ini dapat diartikan bahwa Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan memiliki pengaruh sebesar 54% terhadap Kinerja Karyawan (Y). sedangkan untuk sisanya sebesar 46% dapat disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.24
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	,559	5,247		,107	,915
ProgramPelatihan	,701	,162	,535	4,314	,000
PengembanganKaryawan	,367	,184	,248	1,999	,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25 (2023)

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,999 > 1,998$), hal itu juga diperkuat dengan nilai $Sig = 0,05$ ($0,050 = 0,050$). Dengan demikian, maka H_{o2} ditolak, dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karyawan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.25
Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	478,068	2	239,034	36,316	,000 ^b
Residual	408,086	62	6,582		
Total	886,154	64			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), PengembanganKaryawan, ProgramPelatihan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25 (2023)

Dapat dicermati bahwa hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,316 > 3,145$), hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, maka H_{o3} ditolak, dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara Program Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Program Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 5,725 + 0,934X_1$, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi Program Pelatihan (X_1) sebesar 0,934 diartikan bahwa apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Program Pelatihan (X_1) akan menyebabkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,934 poin. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,314 > 1,998$) hal itu juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan. Hasil ini sejalan dengan temuan dari Wulantika & Qurbani (2024) dan Seta et al. (2021) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, hasil ini selaras dengan teori manajemen George R. Terry yang menegaskan bahwa fungsi *actuating* dalam manajemen bertujuan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan menjadi sarana penting dalam mengaktualisasikan fungsi tersebut karena melalui pelatihan,

kemampuan, keterampilan, dan motivasi karyawan dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Lubis & Rizky, 2024).

Temuan ini juga mendukung pandangan Gery Dessler (2015) yang menyebutkan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan administratif, tetapi merupakan strategi manajerial yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Secara keseluruhan, hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di PT Lomma Boga Asia telah berjalan efektif, bahwa pelatihan menjadi instrumen utama dalam mewujudkan kinerja optimal, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 6,184 + 0,937X_2$, yang dapat diartikan apabila nilai konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Pengembangan Karyawan (X_2) akan menyebabkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,937 poin. . Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,999 > 1,998$), hal itu juga diperkuat dengan nilai $Sig = 0,05$ ($0,050 = 0,050$). Dengan demikian, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karyawan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan.

Hasil ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Sularmi et al., (2022) yang menyatakan adanya pengaruh positif, serta terhadap hubungan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengembangan karyawan sebagai bagian dari fungsi manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut George R. Terry, fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (POAC), di mana pengembangan karyawan merupakan bagian dari fungsi pengarahan dan pengawasan yang berfokus pada peningkatan kemampuan individu agar dapat bekerja secara optimal (Iswarni et al., 2024). Dengan kata lain, semakin baik program pengembangan yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi.

Selain itu, temuan ini juga menguatkan teori pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Priatna et al. (2025) bahwa pengembangan karyawan bukan hanya berorientasi pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan kapasitas jangka panjang seperti *coaching*, *mentoring*, dan rotasi pekerjaan untuk memperkuat potensi individu. Ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang melalui berbagai program pembinaan, hal tersebut akan menciptakan rasa percaya diri, loyalitas, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Ohara et al., 2025). Dampak positif inilah yang secara empiris tercermin dalam hasil uji regresi, di mana setiap peningkatan pada aspek pengembangan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat teori manajemen modern yang memandang investasi pada pengembangan SDM sebagai faktor strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif

organisasi.

Pengaruh Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 0,559 + 0,701X_1 + 0,367X_2$, hasil perhitungan analisis model koefisien Determinasi (R^2) didapatkan hasil *R Square* sebesar 0,539 atau sama dengan 54% jika dibulatkan, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 54% pengaruh Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2), sedangkan sisanya sebesar 46% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,316 > 3,145$), hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara Program Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV, penulis merumuskan beberapa kesimpulan yang dapat disajikan sebagai berikut.

1. Program Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,314 > 1,998$), hal itu juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,050$).
2. Pengembangan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,999 > 1,998$), hal itu juga diperkuat dengan nilai $Sig = 0,05$ ($0,050 = 0,050$).
3. Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lomma Boga Asia Darmawangsa Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,316 > 3,145$), hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,050$).

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Iswarni, N., Rizky, M. C., Samsura, F., & Saragih, G. B. (2024). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Aspek Lingkup Pekerjaan. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 4(2), 111–115.
- Kasmir. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Prenada Media.
- Lubis, M. J., & Rizky, M. C. (2024). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam

- Penguatan Human Capital di Perusahaan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 5–11.
- Novel, N. J. A., Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadhi, F., Afrianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, T., Tahir, R., & Nurmala, R. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nur, M., Lestari, S., Putritama, T. K. S., Santoso, K. B., & Riansya, A. (2025). *Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ohara, M. R., Alam, A. A., Wuryanti, L., Wahid, W., & Ariawan, J. (2025). Strategi Inovatif Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kekuatan Organisasi Melalui Pengembangan Karyawan Berbasis Kreativitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 248–270.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Priatna, D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai statistik parametrik; konsep dan aplikasi dengan SPSS*. kompas gramedia.
- Sari, N. I., Nada, R., Wahyuni, R., Qadafi, M. I., & Hadiati, E. (2024). Membangun Dasar Kompetensi SDM Dengan Pendekatan Analisis Pekerjaan yang Terarah. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Seta, A. B., Sunarsi, D., Nurjaya, N., Saddam, M., & Faroji, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Cipta Mega Sarana Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 148. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i1.14520>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sularmi, L., Tarsono Putra, G., Studi Manajemen, P., Pamulang, U., & Selatan, T. (2022). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia Effect of Education Training and Work Environment on Performance of Ministry of Cooperatives and Sme Employees of the Republic of I. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 36–44.
- Wahid, W., Nawir, F., & Farhan, A. (2024). Kualitas sumber daya manusia sebagai aspek fundamental dalam menunjang perekonomian. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 4(2), 330–341.
- Wulantika, A. P., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Pamulang. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 1(9), 5628–5642.
<https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Zulkarnain, W. (2022). *Manajemen layanan khusus di sekolah*. Bumi Aksara.