Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) *ISSN 2622-3740 (Online)*
Vol 9, No. 1, Agustus 2026: 294-302, DOI: 10.34007/jehss.v9i1.3187

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Sam Sam

The Influence of Training and Competency Development on Employee Performance n the Production Department of PT. Sam Sam

Damiranto Zai & Tri Maryani*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 29 Juni 2026; Direview: 14 Juli 2026; Disetujui: 05 Agustus 2026; Dipublish: 19 Agustus 2026

*Coresponding Email: trimaryani@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sam Sam. Masalah penelitian difokuskan pada belum optimalnya peningkatan kinerja karyawan meskipun perusahaan telah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 186 karyawan Departemen Produksi, sedangkan sampel sebanyak 127 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki koefisien regresi negatif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -0{,}289$; $p = 0{,}073$). Sebaliknya, pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0{,}889$; $p < 0{,}001$). Secara simultan, pelatihan dan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 43{,}128$; $p < 0{,}001$), dengan nilai R^2 sebesar 0,410 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 41,0% variasi kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *standardized beta*, pengembangan kompetensi merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan pelatihan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat strategi pengembangan kompetensi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja, sekaligus mengevaluasi kesesuaian dan efektivitas program pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan Kompetensi; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the effects of training and competency development on employee performance in the Production Department of PT. Sam Sam. The research problem focuses on the suboptimal improvement of employee performance despite the implementation of training and competency development programs. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 186 employees in the Production Department, while 127 respondents were selected using the Slovin formula through simple random sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 26. The results show that training had a negative regression coefficient but did not have a significant effect on employee performance ($\beta = -0.289$; $p = 0.073$). In contrast, competency development had a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.889$; $p < 0.001$). Simultaneously, training and competency development had a significant effect on employee performance ($F = 43.128$; $p < 0.001$), with an R^2 value of 0.410, indicating that the two independent variables explained 41.0% of the variance in employee performance. Based on the standardized beta coefficient, competency development was more dominant than training in explaining employee performance. These findings indicate that the company needs to strengthen its competency development strategy through improvements in employees' knowledge, skills, abilities, and work attitudes, while continuously evaluating the relevance and effectiveness of training programs according to job requirements.

Keywords: *Training; Competency Development; Employee Performance; Human Resource Management.*

How to Cite: Zai, D., & Maryani, T. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 9 (1): 294-302.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, dan fasilitas produksi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam era persaingan global dan transformasi digital, organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten, adaptif, serta mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi strategi penting untuk meningkatkan daya saing organisasi (Asari et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Kinerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, kualitas pelayanan, serta pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi daya saing perusahaan (Robbins, S. P., & Judge, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta efektivitas program pelatihan yang diterapkan organisasi (Dessler, 2020).

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif (Asari et al., 2023). Program pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan organisasi dapat membantu karyawan mengembangkan kemampuan teknis maupun nonteknis sehingga lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Selain pelatihan, pengembangan kompetensi juga menjadi faktor yang sangat penting karena kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), karakteristik individu, serta sikap (*attitude*) yang memungkinkan seseorang mencapai kinerja unggul dalam pekerjaannya (Candrama, 2022). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan teknologi, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi (Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, 2013).

Namun demikian, berbagai organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya. Program pelatihan sering kali belum didasarkan pada *training needs analysis*, materi pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, evaluasi efektivitas pelatihan belum dilakukan secara berkelanjutan, serta pengembangan kompetensi belum menjadi bagian dari strategi pengembangan karier karyawan (Asari et al., 2023). Kondisi tersebut dapat menyebabkan peningkatan kompetensi yang belum optimal sehingga berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Pada Departemen Produksi PT. Sam Sam, kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian karena pt. sam sam, misalnya data pencapaian target produksi, tingkat kesalahan produksi, absensi, hasil evaluasi kinerja, jumlah pelatihan, atau hasil evaluasi pelatihan]. Data tersebut menunjukkan bahwa kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk menguji apakah pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dilakukan perusahaan telah mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan**.**

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. (Permana, 2022) Menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, perilaku kerja, produktivitas individu, serta kinerja organisasi. Penelitian (Jehanzeb & Mohanty, 2018) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Selanjutnya, (Masitoh et al., 2020) menemukan bahwa pengembangan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan profesional, efektivitas kerja, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Meskipun berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kinerja karyawan, hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja belum

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

selalu menunjukkan pola yang konsisten. Efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan program, tetapi juga oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan, kualitas instruktur, dukungan lingkungan kerja, serta kemampuan karyawan dalam menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan. Dengan demikian, keikutsertaan dalam pelatihan belum tentu secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja apabila hasil pembelajaran tidak ditransfer dan diterapkan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai perbedaan kontribusi pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang lebih baru juga memperkuat hubungan tersebut. (Saoula et al., 2023) membuktikan bahwa pelatihan yang berkesinambungan mampu meningkatkan produktivitas dan komitmen organisasi melalui peningkatan kompetensi karyawan. Demikian pula penelitian (Kuswinarno et al., 2024) menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan kompetensi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja individu, terutama pada organisasi yang menghadapi perubahan teknologi dan digitalisasi yang cepat.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan positif antara pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kinerja karyawan, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada perusahaan manufaktur besar, instansi pemerintah, maupun organisasi sektor publik. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sam Sam masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian ini menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan sehingga diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan swasta. Dengan demikian, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada objek penelitian yang berbeda serta analisis simultan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai dasar penyusunan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian empiris secara simultan antara pelatihan dan pengembangan kompetensi serta perbandingan kekuatan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sam Sam. Dengan pendekatan tersebut, penelitian tidak hanya menguji apakah pelatihan dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga memberikan gambaran mengenai variabel yang memiliki kontribusi relatif lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi perusahaan dalam menentukan prioritas strategi pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sam Sam. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sam Sam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui data numerik yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, pelatihan dan pengembangan kompetensi ditempatkan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan di PT. Sam Sam dengan objek penelitian adalah karyawan Departemen Produksi. Pemilihan Departemen Produksi didasarkan pada pertimbangan bahwa departemen tersebut merupakan bagian utama perusahaan yang secara langsung terlibat dalam proses operasional dan pencapaian target produksi. Oleh karena itu, kompetensi dan kinerja

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Departemen Produksi PT. Sam Sam yang berjumlah 186 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 127 responden. Perhitungan tersebut dilakukan sebagai berikut:

Perhitungan Sampel Menggunakan Rumus Slovin

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi (186 orang)
- e = tingkat kesalahan (5% = 0,05)

Perhitungan:

$$n = \frac{186}{1 + 186(0{,}05)^2}$$
$$n = \frac{186}{1 + 186(0{,}0025)}$$
$$n = \frac{186}{1{,}465}$$
$$n = 126{,}96$$

Sehingga jumlah sampel dibulatkan menjadi 127 responden.

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 127 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Setiap karyawan tetap pada Departemen Produksi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan secara acak berdasarkan daftar karyawan yang tersedia hingga diperoleh 127 responden. Teknik ini digunakan untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi dan meminimalkan bias dalam pemilihan responden (Sugiyono., 2020).

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Pelatihan (X_1) sebagai variabel independen pertama, Pengembangan Kompetensi (X_2) sebagai variabel independen kedua, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel pelatihan diukur melalui indikator kebutuhan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kompetensi instruktur, dan evaluasi pelatihan (Noe, 2020). Variabel pengembangan kompetensi diukur berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja (Enge, E., Spencer, S., & Stricchiola, 2015). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab (Robbins, S. P., & Judge, 2022).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Selain data primer, penelitian juga memanfaatkan data sekunder berupa dokumen perusahaan, buku, serta artikel ilmiah yang relevan sebagai pendukung analisis.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Tabel 1. INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel X_1 : Pelatihan
Indikator: (Noe, 2017)

No	Indikator	Pernyataan
X1.1	Kebutuhan Pelatihan	Perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.
X1.2	Kebutuhan Pelatihan	Program pelatihan yang diberikan mampu membantu saya mengatasi kesulitan dalam pekerjaan.
X1.3	Materi Pelatihan	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami.
X1.4	Materi Pelatihan	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
X1.5	Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan saya memahami materi.
X1.6	Metode Pelatihan	Pelatihan memberikan kesempatan kepada saya untuk praktik secara langsung.
X1.7	Kompetensi Instruktur	Instruktur pelatihan menguasai materi yang disampaikan.
X1.8	Kompetensi Instruktur	Instruktur mampu menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami.
X1.9	Evaluasi Pelatihan	Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan kerja saya meningkat.
X1.10	Evaluasi Pelatihan	Perusahaan melakukan evaluasi terhadap hasil pelatihan yang telah saya ikuti.

Variabel X_2 : Pengembangan Kompetensi
Indikator: (Enge, E., Spencer, S., & Stricchiola, 2015)

No	Indikator	Pernyataan
X2.1	Pengetahuan (Knowledge)	Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.
X2.2	Pengetahuan	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.
X2.3	Keterampilan (Skill)	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.
X2.4	Keterampilan	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja sesuai standar perusahaan.
X2.5	Kemampuan (Ability)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
X2.6	Kemampuan	Saya mampu menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.
X2.7	Sikap Kerja (Attitude)	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
X2.8	Sikap Kerja	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja.

Variabel Y : Kinerja Karyawan
Indikator: (Robbins, S. P., & Judge, 2022)

No	Indikator	Pernyataan
Y1	Kualitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.
Y2	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan.
Y3	Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.
Y4	Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan.
Y5	Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
Y6	Ketepatan Waktu	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif.
Y7	Efektivitas	Saya mampu menggunakan fasilitas dan sumber daya perusahaan secara efisien.
Y8	Efektivitas	Saya dapat bekerja secara efektif tanpa banyak pengawasan.
Y9	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.
Y10	Tanggung Jawab	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sam Sam.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kinerja karyawan. Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,837	Reliabel
Pengembangan Kompetensi (X_2)	0,845	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,904	Sangat Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Variabel pelatihan memperoleh nilai sebesar 0,837, variabel pengembangan kompetensi sebesar 0,845, sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,904. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,256	-	2,494	0,014
Pelatihan (X_1)	-0,262	-0,289	-1,807	0,073
Pengembangan Kompetensi (X_2)	0,944	0,889	5,563	0,000

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$Y = 6,256 - 0,262X_1 + 0,944X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap konstan, maka nilai dasar kinerja karyawan sebesar 6,256. Koefisien regresi variabel pelatihan bernilai negatif sebesar -0,262, sedangkan koefisien regresi pengembangan kompetensi bernilai positif sebesar 0,944.

Koefisien positif pada variabel pengembangan kompetensi menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, koefisien negatif pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa peningkatan skor pelatihan pada data penelitian ini belum diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

0,641	0,410	0,401

Nilai R Square sebesar 0,410 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan 41,0% variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap perubahan kinerja karyawan.

Sementara itu, 59,0% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun faktor individu lainnya.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

F hitung	Sig.
43,128	0,000

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 43,128 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan model. Dengan demikian, variabel pelatihan dan pengembangan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Sam Sam.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Variabel Pelatihan (X_1) memperoleh nilai t sebesar -1,807 dengan nilai signifikansi 0,073, sehingga nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Pengembangan Kompetensi (X_2) memperoleh nilai t sebesar 5,563 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Sam Sam. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,073, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan perusahaan belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain materi pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang masih bersifat teoritis, frekuensi pelatihan yang relatif terbatas, maupun belum adanya evaluasi pascapelatihan untuk memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh benar-benar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Menurut (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2017), keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan program pelatihan, tetapi juga dipengaruhi oleh analisis kebutuhan pelatihan, kualitas instruktur, metode pembelajaran, dukungan organisasi, serta kesempatan bagi karyawan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap efektivitas program pelatihan agar investasi yang telah dikeluarkan mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,944, nilai t sebesar 5,563, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja mampu meningkatkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas kerja, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Temuan ini mendukung teori (Palupiningtyas et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih cepat memahami pekerjaan, mampu menyelesaikan masalah secara mandiri, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Manajemen et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas dan efektivitas kerja yang dihasilkan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 43,128 dan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Nilai koefisien determinasi (R^2 = 0,410) menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 41,0% perubahan kinerja karyawan. Persentase tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik. Namun demikian, masih terdapat 59,0% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu lebih memfokuskan strategi pengembangan sumber daya manusia pada peningkatan kompetensi karyawan melalui program pembelajaran yang berkelanjutan, pembinaan karier, coaching, mentoring, dan sertifikasi kompetensi. Di sisi lain, perusahaan juga perlu mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan agar materi, metode, dan evaluasi pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan dengan pelatihan dalam memengaruhi kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Sam Sam. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan program pelatihan dengan strategi pengembangan kompetensi yang berkesinambungan agar mampu menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Sam Sam, yang ditunjukkan oleh nilai *standardized beta* sebesar −0,289 dan signifikansi 0,073 > 0,05. Selanjutnya, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized beta* sebesar 0,889 dan signifikansi p < 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh relatif lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan pelatihan. Secara simultan, pelatihan dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 43,128 dan signifikansi p < 0,001. Nilai R^2 sebesar 0,410 menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi karyawan mampu menjelaskan 41,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 59,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan satu objek penelitian, yaitu karyawan Departemen Produksi PT. Sam Sam, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor lainnya. Selain itu, penelitian menggunakan data yang diperoleh melalui kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi responden. Penelitian selanjutnya

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

disarankan untuk melibatkan objek dan jumlah responden yang lebih beragam serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan transfer hasil pelatihan ke dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

Asari, A., Romindo, Rijal, S., Abdurohim, Hendriati, Y., Faidal, Afifah, Z., Kartiko, A., Sunarno, N., Mujanah, S., Damanik, H. M., Sukamdani, N. B., & Baedowi, M. (2023). *Manajemen SDM di Era Transformasi Digital*.

Candrama, D. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM). *Gaya Kepemimpinan*, 110.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.

Enge, E., Spencer, S., & Stricchiola, J. (2015). *The Art of SEO: Mastering Search Engine Optimization.*

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 26*.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence. *Harvard Business Review Press*.

Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, *22*(3), 171–191. https://doi.org/10.1111/ijtd.12127

Kuswinarno, M., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING*. *2*(11).

Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Indonesia, P., Khotimah, A. K., & Yuliamir, H. (2025). *Strategi Peningkatan Kompetensi dan Kinerja SDM Karyawan Toko Handphone Strategy for Improving the Competence and Performance of Human Resources Employees in Mobile Phone Shops*. *8*(2), 637–643. https://doi.org/10.34007/jehss.v8i2.2865

Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(3), 301. https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage. *McGraw-Hill Education.*

Noe, R. A. (2017). Employee training and development. In *McGraw-Hill Education*.

Palupiningtyas, D., Yuliamir, H., & Rahayu, E. (2022). Serta Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Hotel Muria. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *2*(3).

Permana, S. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, *5*(1), 21–30. https://doi.org/10.36782/jemi.v5i1.2257

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). In *Pearson.*

Saoula, O., Shamim, A., Ahmad, M. J., & Abid, M. F. (2023). Do entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial motivation, and family support enhance entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *17*(1), 20–45. https://doi.org/10.1108/apjie-06-2022-0055

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0