

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SETAR PROPERTI JAYA

Raissa Ririz Sucinugraha ^{a*)}, Dewi Trirahayu ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)} e-mail korespondensi: r.ririz.sn@gmail.com

Article history: received 01 December 2025; revised 12 December 2025; accepted 31 Januari 2026

DOI : 13357<https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.19>

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Setar Properti Jaya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi serta efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan PT Setar Properti Jaya dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang relevan serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan, tanggung jawab, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan untuk menerapkan program pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

The Effect of Human Resource Training and Development on Employee Performance at PT Setar Properti Jaya

ABSTRACT. This study aims to analyze the effect of training and human resource development on employee performance at PT Setar Properti Jaya. Training and human resource development are important factors in improving employee competence and work effectiveness. This research applies a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 50 employees of PT Setar Properti Jaya using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted with the assistance of SPSS version 26 to examine the partial and simultaneous effects of training and human resource development on employee performance. The results show that training and human resource development have a positive and significant effect on employee performance. Relevant training and continuous competency development improve employees' skills, responsibility, and overall performance. It can be concluded that training and human resource development play an important role in enhancing employee performance; therefore, companies are encouraged to implement sustainable training and development programs.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Dunia kerja menuntut tenaga kerja yang mampu beradaptasi, memiliki kreativitas, serta mampu berinovasi mengikuti perkembangan zaman. Kondisi ini mendorong setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menghadapi kendala dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya, termasuk dalam aspek pelatihan, dan pengembangan. Fenomena tersebut juga terjadi di PT Setar Properti Jaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti dan jasa konstruksi. Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa program pelatihan yang ada belum berjalan secara optimal. Materi pelatihan belum disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bagian, dan kegiatan pengembangan karier belum diterapkan secara sistematis di seluruh unit kerja. Akibatnya, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memahami tanggung jawabnya secara menyeluruh, produktivitas kerja belum merata antarbagian, dan terjadi penurunan efisiensi dalam penyelesaian proyek.

Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas kinerja karyawan dan menghambat pencapaian target perusahaan. Selain itu, keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan SDM dapat mengurangi kemampuan adaptasi karyawan terhadap teknologi

baru serta metode kerja modern yang saat ini dibutuhkan dalam industri konstruksi. Jika hal ini terus dibiarkan, maka perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan daya saing dan kepercayaan klien di tengah kompetisi bisnis yang semakin ketat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan berkelanjutan. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Setiawan et al., 2021). Sementara itu, pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kompetensi jangka panjang melalui kegiatan seperti coaching, rotasi pekerjaan, dan pengembangan karier (Nuryadi & Kultsum, 2023). Dengan pelatihan dan pengembangan yang tepat, perusahaan dapat membentuk tenaga kerja yang kompeten, profesional, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan (Amtsari & Saragih, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi PT Setar Properti Jaya. Perusahaan perlu menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan diikuti dengan evaluasi yang berkelanjutan. Selain itu, pengembangan karyawan juga harus difokuskan pada peningkatan kompetensi dan pembentukan karakter kerja profesional agar karyawan memiliki semangat, tanggung jawab, dan loyalitas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Setar Properti Jaya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2023), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskantabel, memprediksi, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian kuantitatif sendiri menurut Sugiyono (2023), melibatkan proses pengumpulan data melalui pengukuran dan pencatatan informasi secara sistematis. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Setar Jaya Properti Cibinong, Bogor,

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan serangkaian pengujian statistik menggunakan SPSS versi 26, selanjutnya akan dibahas hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pembahasan ini bertujuan untuk mengonfirmasi hipotesis serta menginterpretasikan hasil analisis data yang telah diperoleh, sebagai berikut:

1. Pengaruh Latihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (*t*-test), diperoleh nilai *t* hitung sebesar $3,183 > t$ tabel $2,012$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Setar Properti Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fahrozi et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Sarana Media Transindo di Jakarta. Begitu juga dengan Ananto et al. (2023) yang menegaskan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karier mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Pelatihan yang tepat membantu karyawan menguasai keterampilan teknis, memahami standar operasional, dan bekerja lebih efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Noe (2010) dan Armstrong & Taylor (2014) bahwa pelatihan sistematis dapat meningkatkan kompetensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kemampuan dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji *t* menunjukkan nilai *t* hitung sebesar $9,063 > t$ tabel $2,012$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh Hasibuan & Aisyah (2023) serta Pasaribu et al. (2025) yang menemukan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi, motivasi, dan loyalitas. Selain itu, Nuryadi & Kultsum (2023) menjelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mencakup pelatihan lanjutan, rotasi jabatan, dan pembinaan karier mampu mendorong karyawan beradaptasi terhadap perubahan teknologi serta lingkungan kerja. Selain itu, pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang terencana membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sistem kerja modern, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperluas wawasan terhadap tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik upaya perusahaan dalam memberikan peluang peningkatan kompetensi, semakin tinggi pula semangat dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Setar Properti Jaya melalui pembinaan, pelatihan lanjutan, dan pemberian kesempatan belajar mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta efisiensi kerja karyawan.

3. Pengaruh Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Bersama sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (*F*-test), diperoleh nilai *F* hitung sebesar $86,126 > F$ tabel $3,195$ dengan nilai signifikansi

0,000 < 0,05. Artinya, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,786 menunjukkan bahwa 78,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan SDM, sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Tanjung et al. (2024) dan Rozogitta & Karneli (2025) yang juga menemukan bahwa kombinasi pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh kuat terhadap peningkatan produktivitas dan profesionalisme karyawan. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM dan pelatihan yang berjalan selaras akan meningkatkan kepuasan, efektivitas, serta kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan di PT Setar Properti Jaya sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengintegrasikan program pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara terencana, berkesinambungan, dan sesuai kebutuhan organisasi maupun perusahaan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Setar Properti Jaya”, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif tercermin melalui kesesuaian materi dengan pekerjaan, metode penyampaian yang mudah dipahami, kompetensi instruktur, serta fasilitas pendukung yang memadai, sehingga mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja. Pengembangan SDM melalui pembinaan, pelatihan lanjutan, dan pemberian kesempatan belajar berkontribusi besar dalam membentuk sikap profesional dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi antara program pelatihan dan pengembangan SDM yang terencana dan berkesinambungan mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, disiplin, serta kerja sama tim karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: PT Setar Properti Jaya disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan, khususnya dalam pemilihan metode pelatihan yang lebih variatif dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan agar pelatihan dapat berjalan lebih efektif dan berdampak maksimal terhadap kinerja. Perusahaan perlu terus mengembangkan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan, seperti pembinaan karier, mentoring, serta pelatihan lanjutan, guna meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Manajemen perusahaan disarankan untuk menjadikan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai strategi utama Pengelolaan Sumber Daya Manusia, karena terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda.

V. REFERENSI

- Amtsari, M. W., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT Transcon Indonesia Cabang Medan. *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 2(1), 135–146. <https://doi.org/doi.org/jebidi.v2i1.196> Pengaruh
- Ananto, M. R., Nururrohman, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 125–137.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th Editi). Kogan Page.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 2(1), 73–79.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120.
- Holy, I., Haedar, H., & Dew, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1761–1771.

- Khoirani, S., & Marginingsih, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi (J- SIME)*, 1(3), 224–235. <https://doi.org/https://doi.org/10.71417/j- sime.v1i3.266>
- Marjuni, S. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV SAH MEDIA.
- Muslimin, M., Djauhar, A., & Pausia, N. U. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. *SJEB Sultra Journal of Economic and Business*, 5(1), 1–16.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development (Fifth Edit)*. McGraw- Hill/Irwin.
- Normi, S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan tipe kepemimpinan terhadap kompetensi SDM pada perusahaan jasa konstruksi di Sumatera Utara. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 8(1), 29–41.
- Nuridin, M. A., Erislan, E., & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Nuryadi, N., & Kultsum, U. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Fumida Jakarta Timur. *JURNAL ASIK: Jurnal Administasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 1(2), 11–20.
- Pasaribu, A., Sinaga, N. A., & Hutagalung, J. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolaga Sambas. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 4455.
- S Rozogitta, S. S., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 399–404. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS Vol.>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Refika Aditama. Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kinerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta.
- Tanjung, A. N., Waruwu, E., Waruwu, S., Zega, Y., & Halawa, F. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Gunungsitoli. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 1014– 1021