

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJA RASA KULINER (DKRIUK FRIED CHICKEN) BOGOR

Sadi Irawan¹, Fitri Rezeki², Muhammad Ramdani³, Andri Setiawan⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
Sadiirawan4@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research atau dikenal sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken), sejumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni sampel bertujuan dan kuesioner yang terkumpul sejumlah 50 buah yang digunakan sebagai data primer. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner dengan skala likert. Analisis data digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS versi 20 untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan pengembangan (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), selain itu variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel pengembangan (X2).

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of training and human resource development on the performance of PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken). The type of research used in this research is explanatory research or known as hypothesis testing to determine the effect of independent variables, namely Training (X1) and Development (X2) on the dependent variable Employee Performance (Y) using a quantitative approach. The sample used in this research was employees of PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken), a total of 50 people. The sampling technique used was a purposive sample and 50 questionnaires collected which were used as primary data. The method used to collect data from respondents was a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression analysis processed with SPSS version 20 to determine the training and development of human resources for PT employees. King of Culinary Taste (Dkriuk Fried Chicken). The independent variables in this research are training (X1) and development (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). The results of this research are based on data analysis of hypothesis testing carried out, namely that the training (X1) and development (X2) variables simultaneously and partially have a significant effect on the employee performance variable (Y), apart from that the independent variable which has a dominant influence on the dependent variable is the development variable (X2).

Keywords: Training, Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan mengharuskan perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan saat ini menghadapi persaingan yang sangat kompetitif baik dalam negeri maupun luar negeri. Karyawan merupakan asset dan unsur utama dalam organisasi memegang peran sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar dapat bersaing, perusahaan diharapkan meningkatkan kinerja

karyawannya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler, 2017).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih berguna dan menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Hal ini didukung dengan pendapat Bariqi (2018) “pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja.

Namun, permasalahan seperti keluhan customer mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken) masih banyak terjadi. Selain itu juga permasalahan seperti tidak mencapai target penjualan, serta terjadinya beberapa kendala kualitas produk yang kurang baik oleh karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken).

Berdasarkan hal tersebut maka perlu dikaji lebih lanjut tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Dan menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mene pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Berdasarkan pengertian mengenai pelatihan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan metode untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Selain melakukan pelatihan, perusahaan juga harus melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk menjaga kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya.

Pengembangan menurut Kurniawati, (2020), pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu panjang, serta dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. Dan menurut Jackson et al. (2018), pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Untuk itu, kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pengembangan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang berkesinambungan guna untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia suatu perusahaan agar karyawan dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Jadi populasi tidak hanya orang tetapi juga benda alam yang ada

disekitar tempat tersebut yang dijadikan subjek/objek penelitian yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken) yang sudah mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang berjumlah 50 karyawan.

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut harus betul betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti (Sugiyono, 2018:81).

Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diambil secara langsung, dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dengan menyiapkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang sudah ditentukan yakni pelatihan dan pengembangan.

Sedangkan data sekunder yaitu data yang telah ada dan tidak perlu dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini adalah dokumen dan arsip perusahaan.

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara :Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kuesioner

Dalam penelitian ini untuk menguji instrumen penelitian digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data penelitian ini adalah data cross section sehingga uji asumsi klasik yang digunakan untuk menganalisis data adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas data, sedangkan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linier berganda, dan dalam menguji hipotesis digunakan teknik Uji F, Uji t, dan dengan melihat nilai Standardized Coefficient β .

HASIL ANALISIS

Pada penelitian ini melibatkan responden sebanyak 50 orang karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat digambarkan tentang karakteristik dari responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan dan masa kerja.

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	29	58 %
Perempuan	21	42 %
Jumlah	50	100%

Tabel 2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Jumlah	Persentase
19-25th	28	56%
26-30th	18	36%
>31 th	4	8%
Jumlah	50	100%

Perhitungan Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment yang mengkorelasikan antara dua variabel dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor total dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor item.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.796	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.843	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.690	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.703	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.715	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.516	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.714	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.686	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.714	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.599	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.514	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.746	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.764	0.000	0.3	Valid
X2.7	0.689	0.000	0.3	Valid
X2.8	0.642	0.000	0.3	Valid
X2.9	0.688	0.000	0.3	Valid
X2.10	0.703	0.000	0.3	Valid
Y1	0.594	0.000	0.3	Valid
Y2	0.628	0.000	0.3	Valid
Y3	0.618	0.000	0.3	Valid
Y4	0.611	0.000	0.3	Valid
Y5	0.451	0.001	0.3	Valid
Y6	0.663	0.000	0.3	Valid
Y7	0.648	0.000	0.3	Valid
Y8	0.520	0.000	0.3	Valid
Y9	0.666	0.000	0.3	Valid
Y10	0.622	0.000	0.3	Valid
Y11	0.665	0.000	0.3	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Uji Reliabilitas yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel di bawah ini. Berdasarkan tabel di bawah dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat

dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,832	Reliabel
Pngembangan (X_2)	0,866	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	Reliabel

Pengujian Multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Berdasarkan tabel di bawah dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Pelatihan (X_1)	2,247	Non Multikolinearitas
Pengembangan (X_2)	2,247	Non Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk menguji Normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual hasil persamaan regresi serta metode grafik normal PP-plot. Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di bawah ini diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

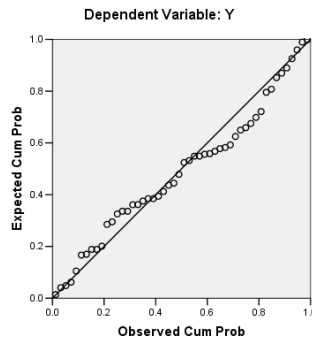
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Statistik Uji	Nilai sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,632	Menyebar Normal

Jika menggunakan grafik PP-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik dari data mendekati garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model tersebut menyebar secara normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

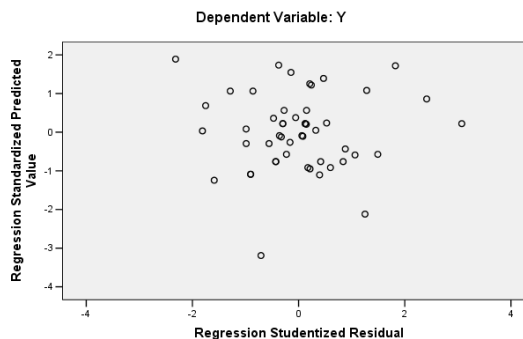


Untuk menguji **Heteroskedastisitas**, Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Salah satunya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplots antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, missal seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal itu mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Ringkasan Analisis

Regresi Linier Berganda

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	12.856	4.183		3.074	0.004	
	X1	0.426	0.185	0.328	2.300	0.026	Signifikan
	X2	0.471	0.139	0.482	3.382	0.001	Signifikan
R : 0.758 R Square : 0.575 Adjusted R Square : 0.557 F Hitung : 31.825 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.195 t tabel : 2.012							

Koefisien korelasi (R) menggambarkan kuatnya hubungan antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. (Sugiyono, 2017). Dari analisis pada Tabel diperoleh hasil *Adjusted R*² (koefisien determinasi) sebesar 0,557. Artinya bahwa 55,7% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂). Sedangkan sisanya 44,3% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel- variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam pengujian Hipotesis pertama digunakan Uji F dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 31,825. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 47) adalah sebesar 3,195. Karena F hitung > F tabel yaitu 31,825 > 3,195 atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehinggalah dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Pelatihan (X1), Pengembangan (X2).

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis kedua digunakan Uji t, diperoleh hasil bahwa t test antara X1 (Pelatihan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,300. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,300 > 2,012 atau nilai sig t (0,026) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Pelatihan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

Hasil t test antara X2 (Pengembangan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,382. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,382 > 2,012 atau nilai sig t (0,001) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 (Pengembangan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Pengembangan.

Berdasarkan uji regresi linear berganda, pengujian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan memiliki nilai koefisien standarisasi (Standardized beta Coefficient) terbesar yakni sebesar 0,482. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Pengembangan lebih dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan Pelatihan (X1) yang terdiri dari 3 indikator antara lain:

partisipasi karyawan, perubahan karyawan dan tenaga pelatih yang berkualitas. Pengembangan (X2) yang terdiri dari 5 indikator antara lain: prestasi karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi, tingkat kerja sama, dan prakarsa yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken).

Hal ini berarti Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken) sudah baik dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Namun dalam melakukan pelatihan kepada karyawannya, Dkriuk Fried Chicken masih perlu meningkatkan lagi terutama pada tenaga pelatih yang berkualitas seperti tenaga pelatih yang baik dan menguasai penyampaian materi agar karyawan yang mengikuti pelatihan dapat dengan mudah mempelajari dan memahami materi yang diberikan oleh pelatih. Sedangkan pengembangan karyawan yang dilakukan sejauh ini sudah baik. Namun dalam melakukan pengembangan karyawan, harus tetap meningkatkan lagi terutama pada prakarsa karyawan atau inisiatif karyawan, dimana harus terus mengembangkan tingkat inisiatif karyawannya seperti inisiatif dalam bekerja semakin meningkat, mengembangkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang baik, dan inisiatif dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken). Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan merupakan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru atau karyawan lama, karena pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan di masa yang akan datang.

Selanjutnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken). Pada dasarnya pengembangan adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya pengembangan karyawan ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Pelaksanaan pengembangan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji dominan, telah didapatkan hasil bahwa pengembangan adalah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken). Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karyawan perlu diperhatikan dengan baik. Semakin baik pengembangan karyawan yang diterapkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan di PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken) maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan Pelatihan dan Pengembangan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan yang dilakukan dapat dikatakan sudah baik, namun masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan terutama pada tenaga pelatih yang berkualitas. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Diharapkan PT. Raja Rasa Kuliner (Dkriuk Fried Chicken) dapat mempertahankan serta meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui program pengembangan, karena pengembangan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja

karyawan. Mengingat pelatihan dan pengembangan dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambah atau menggunakan variabel lain dan tidak hanya terbatas pada variabelvariabel tersebut untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja sebab terdapat kemungkinan variabel lain dapat memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5, 64-69. Retrieved From <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/6654>
- Dinda Lusiferina Amalia Utami, M. E. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. 1-18. Retrieved From <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/719>
- Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. 1-202. Retrieved From <http://eprints.ubhara.ac.id/424/>
- Kandou, E. E. (2010). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado). 1-12. Retrieved From https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomuni_kasi/article/view/2435
- M. G. Lolowang., A. G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. 4(2), 177-186. Retrieved From <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>
- Nerys Lourensius L. Tarigan, T. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. 18 (2), 94 - 104. Retrieved From <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(4), 534-543. Retrieved From <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>
- Riska Gustiana, T. H. (2022). Elatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(6), 657-666. Retrieved From <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view>
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. 5, 8-21. Retrieved From <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/12>
- Tiara Novita, S. H. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 184-197.
- Tika Rasitania, D. S. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja A Karyawan Pada Ud. Al Mubarakah Pare. 35-45.
- Rachman, T., & Rezeki, F. (2023). The Influence Of Transformational Leadership Style And Job Satisfaction On Work Engagement Through Perceived Organizational Support At Cv Rafana

- Kids Store. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 3(04), 1292-1310.
- Rezeki, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Ud. Rafana Bukit Singamerta. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2).
- Rezeki, F. (2023). *Work Engagement (Teori, Faktor Dan Implementasinya)*. Pt Kimhsafi Alung Cipta.
- Rezeki, F., Librianty, N., & Farhas, R. J. (2023). The Influence Of Supervision And Organizational Culture On Employee Work Productivity Through Organizational Commitment To Kimshafi Alung Cipta Ltd. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 7(1), 138-151.
- Rezeki, F., Mardiputera, H. M., & Wulandari, A. (2023). High And Low Levels Of Employee Performance: The Role Of Transformational Leadership Styles And Employee Engagement. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 3(03), 568-584.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di Skm Unit V Pt. Gudang Garam, Tbk Kediri). 3, 31-39. Retrieved From <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/71>