

## **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Panen di Afdeling 1 PT. Socfindo Bangun Bandar, Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai**

**Roland Dodi Saputra Sitanggang<sup>\*</sup>, Istiti Purwandari, Fahmi Wiryamarta Kifli**

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

<sup>\*</sup>E-mail: rolandsaputara315@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran usia, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Socfindo Bangun Bandar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh dari 30 responden melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel usia, pendidikan, dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Sementara itu, variabel pengembangan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,840, yang berarti 84% variasi kinerja karyawan panen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan panen, sementara usia, pendidikan, dan pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan lebih memfokuskan perhatian pada program pengembangan karyawan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja, di samping tetap memperhatikan faktor pelatihan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan.

**Kata kunci:** Usia, Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Dalam era ekonomi global yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena merupakan aset strategis yang sulit ditiru oleh pesaing. Manajemen SDM tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga menjadi instrumen utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan sistem hingga pengelolaan kinerja karyawan. Kemampuan dan kesiapan individu saja tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pemahaman yang jelas mengenai tugas serta cara pelaksanaannya (Nursam, 2017). Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan seperti pelatihan, studi banding, dan pengembangan motivasi menjadi bagian penting dalam manajemen SDM (Putra et al., 2024). Dengan pengelolaan yang efektif, SDM dapat menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan jangka panjang serta mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar global (Supian & Fuad, 2023). Dalam sektor agribisnis, khususnya industri kelapa sawit yang bersifat padat karya, efektivitas operasional sangat ditentukan oleh kinerja individu di lapangan. Karyawan panen berperan sebagai ujung tombak produktivitas karena kualitas

Tandan Buah Segar (TBS) sangat bergantung pada keterampilan dan ketelitian mereka.

Menurut Kalengkoangan et al. (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu. Kinerja karyawan tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh upaya manajerial seperti pelatihan (training) dan pengembangan (development). Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Handoko, 2011). Pelatihan umumnya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis yang spesifik. Sementara itu, pengembangan SDM merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan karyawan secara lebih luas dalam rangka mendukung tujuan organisasi (Handoko, 2011), dengan orientasi jangka panjang pada peningkatan kapasitas mental dan kompetensi. Hal ini sejalan dengan penelitian Syafitri & Adiwaty (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama melalui penguatan budaya organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya sering muncul kendala, seperti materi pelatihan yang kurang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan di lapangan.

PT. Socfindo Bangun Bandar menghadapi berbagai dinamika, di mana faktor demografis seperti usia dan tingkat pendidikan turut memengaruhi perbedaan kinerja karyawan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan, serta apakah pengembangan diri memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sejalan dengan pendapat Suryantiko & Lumintang (2018), pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling 1.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan di Afdeling 1 PT. Socfindo Bangun Bandar dengan populasi dan sampel sebanyak 30 karyawan panen. Dta primer Adalah jenis data yang digunakan dalam mewawancarai responden. Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya oleh peneliti, sehingga bersifat baru dan mutakhir (Siyoto & Sodik, 2015). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumber utama, melainkan dari sumber yang telah tersedia sebelumnya (Siyoto & Sodik, 2015). Data sekunder tersebut diperoleh dari perusahaan. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel usia (X1), tingkat pendidikan (X2), pelatihan (X3), dan pengembangan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

#### 1. Usia Responden

Tabel 1 Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-29	9	30
30-39	16	53,33
40-49	5	16,67
Total	30	100

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa karyawan yang berusia 20–29 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 30,00%. Selanjutnya, kelompok usia 30–39 tahun juga berjumlah 16 orang, namun memiliki persentase sebesar 53,33%. Sementara itu, karyawan dengan rentang usia 40–49 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 16,67%. Secara umum, usia produktif kerja berada pada rentang 15 hingga 60 tahun. Selama seseorang masih berada dalam kategori usia produktif tersebut, tingkat kemampuan kerjanya cenderung tetap optimal (Febianti et al., 2023).

#### 2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2 Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tidak Sekolah	5	16,67
SD	9	30,00
SMP		
SMA/SMK	5	6
Total	30	100

Sumber: Data Primer, 2025

Dari tabel 2 terlihat bahwa ada 16 karyawan yang berusia antara 20 hingga 29 tahun, dengan persentase mencapai 30,00%. Selanjutnya adalah kelompok usia 30 hingga 39 tahun yang terdiri dari 16 orang dengan persentase 53,33%. Selanjutnya diikuti oleh karyawan usia 40–49 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 16,67%. Usia yang cocok untuk bekerja dimulai saat seseorang berumur 15 tahun hingga 60 tahun, dan selama seseorang masih dalam masa usia produktif, kemampuan kerjanya tetap baik.

### B. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja tenaga kerja karyawan panen

#### 1. Pelatihan

Tabel 3 Pelatihan

NO	PERNYATAAN	S	R	TS	Skor	Kategori
1	Pelatihan membantu saya mengikuti SOP panen yang ditetapkan perusahaan.	81	6	0	87	Tinggi
2	Pelatihan teknik panen yang saya terima membantu saya memotong tandan dengan benar.	72	12	0	84	Tinggi

NO	PERNYATAAN	S	R	TS	Skor	Kategori
3	Pelatihan membantu saya memahami penggunaan alat panen (seperti egrek/dodos) lebih baik setelah pelatihan.	69	14	0	83	Tinggi
4	Pelatihan membuat saya dapat menghindari kesalahan dalam proses panen.	66	16	0	82	Tinggi
5	Pelatihan keselamatan kerja (K3) layak didapat setiap karyawan panen.	75	10	0	85	Tinggi
6	Setelah pelatihan K3, saya lebih berhati-hati dalam menghindari kecelakaan kerja.	72	12	0	84	Tinggi
7	Pelatihan K3 membantu karyawan panen untuk menghindari risiko kecelakaan kerja.	72	12	0	84	Tinggi
8	Pelatihan membuat karyawan merasa percaya diri saat bekerja.	66	16	0	82	Tinggi
9	Pelatihan yang saya ikuti memudahkan saya mencapai target panen.	66	16	0	82	Tinggi
10	Pelatihan tentang penggunaan alat pelindung diri (APD) harus didapatkan setiap karyawan panen.	72	12	0	82	Tinggi
Rata-rata indikator pelatihan					83,7	Tinggi

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan indikator pelatihan sebesar 83,7 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan telah berjalan dengan baik. Secara rinci, pelatihan tersebut dinilai berhasil dalam beberapa aspek. Pertama, pelatihan mampu membantu karyawan dalam menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan teknik panen yang benar, terlihat dari tingginya skor pada indikator mengikuti SOP (87) dan ketepatan dalam memotong tandan (84). Kedua, aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga memperoleh penilaian yang sangat baik, di mana karyawan merasa pelatihan K3 penting dan efektif dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja, dengan rata-rata skor mencapai 84. Selain itu, pelatihan juga terbukti meningkatkan kepercayaan diri serta produktivitas karyawan, yang ditunjukkan oleh skor 82 pada indikator pencapaian target kerja dan rasa percaya diri saat bekerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan rasa aman karyawan di lingkungan kerja.

## 2. Pengembangan

Tabel 4. Pengembangan Karyawan

NO	PERNYATAAN	S	R	TS	Skor	Kategori
1	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang jenjang karier yang dapat saya tempuh di perusahaan.	75	10	0	85	Tinggi
2	Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai perencanaan karier karyawan.	75	10	0	85	Tinggi
3	Perusahaan harus mempersiapkan karyawan untuk jenjang karier yang lebih tinggi di perusahaan.	81	6	0	87	Tinggi
4	Saya menyadari bahwa karyawan panen perlu mengikuti pelatihan untuk menjadi calon pemimpin atau mandor.	81	6	0	87	Tinggi
5	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan.	39	30	2	71	Tinggi
6	Saya berhak mendapat bimbingan langsung dari atasan atau senior dalam menyelesaikan pekerjaan.	78	8	0	86	Tinggi
7	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti program mentoring atau coaching dari manajer senior	78	8	0	86	Tinggi
8	Saya pernah diberi tanggung jawab tambahan untuk memperluas pengalaman kerja saya.	48	18	5	71	Tinggi
9	Saya merasa program pengembangan karier di perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan kepemimpinan saya.	69	14	0	83	Tinggi
10	Pengembangan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih percaya diri dalam menerima tugas baru.	69	14	0	83	Tinggi
Rata-rata indikator pengembangan					82,4	Tinggi

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan data yang disajikan, persepsi karyawan terhadap pengembangan karier di perusahaan menunjukkan hasil yang sangat positif. Secara umum, karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang jenjang karier dan merasa bahwa perusahaan memberikan

informasi yang jelas mengenai hal tersebut. Hal ini tercermin dari skor tinggi pada pernyataan 1 dan 2, yang sama-sama mencapai 85. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil mengkomunikasikan peluang dan jalur karier kepada karyawannya dengan efektif. Namun, terdapat perbedaan antara persepsi terhadap pemahaman dan pengalaman nyata dalam pengembangan karier. Meskipun karyawan mengakui pentingnya pelatihan untuk jenjang karier yang lebih tinggi (skor 81), pengalaman mereka dalam mendapatkan kesempatan pengembangan masih perlu ditingkatkan. Misalnya, hanya sebagian kecil karyawan yang pernah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan (skor 39) atau diberi tanggung jawab tambahan (skor 48). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan perusahaan dengan implementasi di lapangan. Di sisi lain, bimbingan langsung dari atasan atau senior dinilai sangat memuaskan, dengan skor yang tinggi pada pernyataan 6 dan 7 (78). Ini menandakan bahwa program mentoring atau coaching informal berjalan dengan baik. Meskipun demikian, perusahaan masih dapat mengoptimalkan program pengembangan karier yang lebih terstruktur untuk mempercepat peningkatan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menerima tugas baru (skor 69). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa perusahaan telah membangun fondasi yang kuat dalam komunikasi jenjang karier, tetapi masih memiliki peluang besar untuk meningkatkan program pengembangan praktis bagi karyawan.

### 3. Kinerja Karyawan Panen

Tabel 5 Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	S	R	TS	Skor	Kategori
1	Saya mampu memenuhi target basis panen yang telah ditetapkan perusahaan setiap hari setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.	72	10	0	82	Tinggi
2	Saya sering mendapatkan premi karena hasil panen saya melebihi target setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.	30	40	0	70	Sedang
3	Saya tidak pernah menerima denda karena telah memahami SOP panen yang benar setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.	33	38	0	71	Tinggi
4	Saya merasa kinerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.	45	30	0	75	Tinggi
5	Saya tidak pernah absen tanpa alasan jelas setelah mendapat pelatihan dan pengembangan.	39	34	0	73	Tinggi
6	Saya menjaga alat panen tetap baik dan bersih setelah	27	42	0	69	Sedang

NO	PERNYATAAN	S	R	TS	Skor	Kategori
7	mengikuti pelatihan dan pengembangan. Saya aktif mengumpulkan semua brondolan setiap panen setelah pelatihan dan pengembangan.	39	34	0	73	Tinggi
8	Saya patuh terhadap intruksi Mandor saat bekerja setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.	18	48	0	66	Sedang
9	Saya mampu bekerja secara konsisten dari hari ke hari setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.	33	38	0	71	Tinggi
10	Saya mampu bekerja dengan produktif tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.	24	44	0	68	Sedang
Rata-rata indikator Kinerja Karyawan Panen					71,8	Tinggi

Sumber : Data Primer, (2025)

Berdasarkan data tabel 5, hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan panen berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Penilaian ini didasarkan pada sepuluh pernyataan indikator yang mengukur berbagai aspek kinerja, mulai dari pencapaian target hingga kedisiplinan dan kepatuhan terhadap standar operasional. Secara keseluruhan, rata-rata skor indikator kinerja karyawan panen mencapai 71,8, yang masuk dalam kategori "Tinggi". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan perbaikan yang substansial dalam performa kerja mereka setelah menerima pelatihan. Beberapa poin penting yang dapat disorot adalah:

1. Pencapaian Target dan Produktivitas: Karyawan menunjukkan peningkatan yang sangat baik dalam memenuhi target panen harian, bahkan sering kali melebihi target sehingga berhak mendapatkan premi. Hal ini terlihat dari skor tinggi pada Pernyataan 1 (82) dan Pernyataan 2 (70). Karyawan juga mampu bekerja secara konsisten (Pernyataan 9) dan produktif tanpa pengawasan ketat (Pernyataan 10), dengan skor masing-masing 71 dan 68.
2. Kepatuhan dan Kedisiplinan: Pelatihan juga berhasil meningkatkan pemahaman karyawan terhadap SOP panen yang benar, terbukti dari Pernyataan 3, di mana mereka tidak pernah menerima denda, dengan skor 71. Selain itu, kedisiplinan juga meningkat, seperti yang ditunjukkan oleh skor 73 pada Pernyataan 5 (tidak pernah absen tanpa alasan jelas) dan skor 66 pada Pernyataan 8 (patuh terhadap instruksi mandor).
3. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan: Karyawan juga menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, baik dalam menjaga alat panen (Pernyataan 6, skor 69) maupun dalam mengumpulkan semua brondolan (Pernyataan 7, skor 73). Peningkatan kinerja secara umum juga dirasakan oleh karyawan, dengan skor 75 pada Pernyataan 4.

Dari rata-rata indikator performa karyawan dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan yang sudah diberikan kepada responden mempengaruhi performa karyawan PT. Socfindo Bangun Bandar, Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai.

### C. Faktor – Faktor yang mempengaruhi tenaga kerja karyawan panen

Tabel 6 Faktor – Faktor yang mempengaruhi tenaga kerja karyawan panen

Varibel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
Constant	-3,866	2,744	0,171
X1 Usia	0,101	0,814	0,423
X2 Pendidikan	-0,305	-2,502	0.019
X3 Pelatihan	-0,447	-1,393	0.176
X4 Pengembangan	1,303	4,004	0,000
R <sup>2</sup>	0,840		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,814		
F-hitung	32,695		
Sig	0,200		

Sumber : Data Primer, 2025

Sumber: Analisis Regresi Linear Berganda kinerja karyawan panen

Taraf signifikan 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%

Berdasarkan tabel 5. 10 Diatas, hasil dari persamaan regresi linear berganda ini adalah:  $Y = -3866 + 0,101X_1 - 0,305X_2 - 0,447X_3 + 1,303X_4 + e$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
X <sub>1</sub>	=	Usia
X <sub>2</sub>	=	Pendidikan
X <sub>3</sub>	=	Pelatihan
X <sub>4</sub>	=	Pengembangan
E	=	Error

1. Konstanta (-3,866; Sig = 0,171)

Nilai konstanta yang negatif menunjukkan bahwa apabila variabel usia, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan bernilai nol, maka kinerja karyawan panen diprediksi sebesar -3,866. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya dukungan faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan cenderung sangat rendah. Namun demikian, karena nilai signifikansinya sebesar  $0,171 > 0,05$ , konstanta ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini menegaskan bahwa nilai konstanta tidak memiliki pengaruh berarti dalam model regresi, sehingga lebih tepat difokuskan pada variabel-variabel independen yang ada.

2. Variabel X1 Usia (Koefisien = 0,101; t = 0,814; Sig = 0,423)

Variabel usia menunjukkan koefisien positif sebesar 0,101. Artinya, semakin bertambah usia responden, kinerja karyawan cenderung meningkat meskipun dalam skala yang relatif kecil. Namun, nilai signifikansi sebesar  $0,423 > 0,05$  mengindikasikan bahwa pengaruh usia terhadap kinerja tidak signifikan. Hasil ini memperlihatkan bahwa perbedaan umur tidak menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Dengan kata lain, baik karyawan yang berusia muda maupun yang lebih tua memiliki peluang yang sama dalam menunjukkan performa optimal, sehingga faktor usia bukanlah penentu dominan dalam konteks penelitian ini.

3. Variabel X2 Pendidikan (Koefisien = -0,305; t = -2,502; Sig = 0,019)

Pendidikan menunjukkan koefisien regresi negatif sebesar -0,305 dengan nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$ , sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun dengan arah yang negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan, justru kinerjanya cenderung menurun. Fenomena ini dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi mungkin memiliki ekspektasi yang tidak sejalan dengan kondisi pekerjaan, atau merasa kurang mendapatkan tantangan sehingga mengurangi motivasi kerja. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah justru berusaha lebih keras untuk mempertahankan kinerja. Temuan ini menarik karena menekankan bahwa tingkat pendidikan tidak selalu berkorelasi positif dengan kinerja, melainkan sangat bergantung pada kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan yang dijalani.

4. Variabel X3 Pelatihan (Koefisien = -0,447; t = -1,393; Sig = 0,176)

Pelatihan memiliki koefisien negatif sebesar -0,447. Tanda negatif pada koefisien regresi berarti hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan bersifat berbanding terbalik. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan justru akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Artinya, semakin sering pelatihan dilakukan, justru cenderung menurunkan kinerja sebesar 0,447. Meskipun demikian, nilai signifikansi  $0,176 > 0,05$  menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini dapat disebabkan oleh kualitas maupun relevansi materi pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, atau metode pelatihan yang kurang efektif sehingga tidak memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja. Dengan demikian, hasil ini menegaskan pentingnya evaluasi ulang terhadap program pelatihan agar benar-benar mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

5. Variabel X4 – Pengembangan (Koefisien = 1,303; t = 4,004; Sig = 0,000)

Variabel pengembangan menunjukkan koefisien positif yang sangat besar, yaitu 1,303, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti pengembangan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Setiap peningkatan program pengembangan akan meningkatkan kinerja sebesar 1,303 satuan. Temuan ini memperlihatkan bahwa upaya organisasi dalam memberikan kesempatan pengembangan, seperti *career development*, *coaching*, *mentoring*, maupun rotasi pekerjaan, sangat efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia terbukti menjadi strategi yang tepat dan signifikan untuk menciptakan kinerja optimal.

1. Koefisens determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel 5.1, terdapat 16 karyawan yang berada pada rentang usia 20–29 tahun dengan persentase sebesar 30,00%. Kelompok usia 30–39 tahun juga berjumlah 16 orang, dengan persentase lebih besar yaitu 53,33%. Sementara itu, karyawan yang berusia 40–49 tahun tercatat sebanyak 5 orang dengan persentase 16,67%. Pada umumnya, usia produktif kerja berada pada kisaran 15 hingga 60 tahun. Selama individu masih berada dalam rentang usia tersebut, kemampuan dalam bekerja cenderung tetap optimal.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,840 atau 84%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kemampuan kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel usia (X1), tingkat pendidikan (X2), pelatihan

(X3), dan pengembangan (X4) sebesar 84%. Sementara itu, sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta faktor eksternal lainnya.

## 2. Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat pengaruh bersama variabel independen terhadap kinerja karyawan panen sebagai variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 32,695 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari X1 (usia), X2 (pendidikan), X3 (pelatihan), dan X4 (pengembangan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

## 3. Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara keseluruhan ( $F = 32,695$ ,  $\text{Sig.} < 0,001$ ). Hal ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari usia (X1), pendidikan (X2), pelatihan (X3), dan pengembangan (X4) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Namun, hasil uji t memperlihatkan bahwa tidak semua variabel independen memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Variabel usia (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa perbedaan usia tidak menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja. Variabel pendidikan (X2) justru memberikan pengaruh signifikan dengan arah negatif, yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan yang tidak selaras dengan kebutuhan pekerjaan dapat menghambat kinerja. Variabel pelatihan (X3) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemungkinan karena program pelatihan yang ada belum berjalan optimal atau kurang aplikatif terhadap pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, variabel pengembangan (X4) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa program pengembangan yang tepat mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, faktor pengembangan menjadi aspek yang paling berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya. Menurut Ichdan (2024), pengembangan karier dan pelatihan yang relevan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

Adapun pengaruh pada tabel dari variabel kinerja karyawan panen sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta  $\alpha$  = Sebesar -3,866 menunjukkan bahwa apabila variabel usia, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan bernilai nol, maka kinerja karyawan panen diprediksi sebesar -3,866. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya dukungan faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan cenderung sangat rendah.
- b. Usia (X1) = sebesar 0,101 dengan nilai sig. 0,423 ( $>0,05$ ), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor usia karyawan dalam penelitian ini tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja.
- c. Pendidikan (X2) = sebesar -0,305 dengan nilai sig. 0,423 ( $<0,05$ ), artinya pendidikan tidak berpengaruh signifikan namun dengan arah **negatif** terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat terjadi apabila tingkat pendidikan karyawan yang tinggi tidak selaras dengan jenis pekerjaan, sehingga potensi ketidakpuasan atau ketidakcocokan bisa

- menurunkan kinerja.
- d. Pelatihan (X3) = sebesar -0,447 dengan nilai sig. 0,176 ( $>0,05$ ), artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan pelatihan yang diberikan belum sesuai kebutuhan pekerjaan atau belum optimal diterapkan dalam tugas sehari-hari. Meskipun skor rata-rata indikator pelatihan tergolong tinggi (83,7) terutama pada aspek kepatuhan terhadap SOP (87), kemampuan teknis panen (84), dan kesadaran K3 (85), hasil regresi menunjukkan bahwa variasi persepsi terhadap pelatihan tidak cukup kuat untuk memunculkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Namun demikian, secara praktis pelatihan tetap membantu karyawan meningkatkan kepercayaan diri (82) dan kemampuan mencapai target panen (82).
- e. Pengembangan (X4) = Sebesar 1,303 dengan nilai sig. 0,000 yang berarti pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Karyawan menunjukkan skor tinggi (rata-rata 82,4) dalam indikator pengembangan. Mereka menyadari pentingnya memiliki pemahaman yang jelas tentang jenjang karier (skor 85) dan merasakan bahwa perusahaan harus mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi (skor 87). Walaupun ada tantangan dalam hal kesempatan praktis seperti pengembangan kepemimpinan dan tanggung jawab tambahan (skor 71), karyawan yang merasakan manfaat dari program pengembangan merasa lebih percaya diri dalam menerima tugas baru (skor 83) dan percaya program tersebut meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka (skor 83). Dengan demikian, pengembangan tidak hanya membuka jalan bagi kemajuan, tetapi juga membangun keyakinan diri dan keterampilan yang diperlukan untuk tampil lebih baik dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

## KESIMPULAN

1. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan tidak menunjukkan hubungan signifikan antara pelatihan yang diberikan dan perubahan kinerja. Penyebabnya antara lain ketidaksesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan riil atau implementasi pelatihan yang belum optimal. Program pengembangan terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan misalnya pembinaan kompetensi jangka panjang atau perencanaan karier efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja.
2. Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan adalah Program pengembangan karyawan terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pembinaan kompetensi jangka panjang maupun perencanaan karier, merupakan langkah yang efektif untuk meningkatkan produktivitas serta performa kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 198–204.
- Handoko, H. . (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.pdf*.
- Ichdan, D. A. (2024). *The effect of training , work environment , motivation , job satisfaction , and career satisfaction on employee productivity*. 6(1), 57–69.
- Kalengkoangan, N., Lengkong, V. P. K., Saerang, R. T., Manado, I. K., Kalengkoangan, N.,

- Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado). *Jurnal EMBA*, 11(4), 860–866.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 435. <https://doi.org/10.29210/1202424376>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi penelitian*.
- Supian, D., & Fuad, M. (2023). *The Strategic Role of Human Capital in Value Creation and Financial Performance : A Systematic Literature Review Based on the Resource-Based View*. 379–385.
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 351–360.
- Syafitri, H. H., & Adiwaty, M. R. (2025). *The Impact of HR Training and Development on Employee Performance Through Organizational Culture at Bank BRI Malang*. 7(4), 1213–1230.