

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Bandar Udara Sultan Babullah Ternate

Yoga Firmansyah¹ Suprapti²

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: yogaknml@gmail.com¹ suprapti@sttkd.ac.id²

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Sultan Babullah Ternate dalam menghadapi standar industri penerbangan yang dinamis. Meskipun program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) diakui vital, implementasinya dihadapkan pada berbagai tantangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 100 karyawan di UPBU Sultan Babullah Ternate. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda setelah model dipastikan lolos uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian membuktikan bahwa Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (t -hitung=5.468; sig.=0.000), demikian pula dengan Pengembangan SDM (X_2) (t -hitung=2.861; sig.=0.005). Secara simultan, kedua variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (F -hitung=41.659; sig.=0.000). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.451 mengindikasikan bahwa 45,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Temuan ini mendukung penerimaan seluruh hipotesis penelitian (H_1 , H_2 , dan H_3) dan menolak hipotesis nol. Disimpulkan, Pelatihan dan Pengembangan SDM adalah faktor prediktor yang signifikan untuk peningkatan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi (Mangkunegara, 2020). Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai (Hasibuan, 2020). Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan adanya pelatihan kerja. Untuk pengembangan SDM salah satunya adalah dilaksanakan pelatihan. Menurut Dessler (2020), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan baru biasanya mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Namun tidak jarang pula para karyawan baru di terima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan kembali pada perubahan-perubahan yang terjadi. Kurangnya pembekalan dan

pelatihan yang tepat ketika akan menghadapi dunia kerja serta perubahan lingkungan kerja yang cukup tinggi membuat karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi di lingkungan kerja dan menurunnya semangat kerja, ketidaksiapan dalam menghadapi lingkungan kerja. Hal ini berefek pada karyawan yang memilih *resign* dari pekerjaannya daripada mengalami tekanan dan beban ditempat dia bekerja. Hal ini pun didukung oleh adanya data rekrutmen yang penulis dapat setiap bulannya yang menjelaskan cukup tingginya karyawan dalam menghadapi perkembangan teknologi dan meningkatnya standar pelayanan dalam industri penerbangan, kualitas sumber daya manusia (SDM) di Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Sultan Babullah Ternate menjadi kunci utama dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pelayanan yang optimal. Namun, keberhasilan ini sangat bergantung pada upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang efektif (Rahmat & Rahayu, 2021).

Menurut Jackson et al. (2014), Pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Terdapat indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2020), sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerjayang harus diterapkan.
2. Metode pelatihan. Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.
3. Materi Pelatihan. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Kualifikasi Peserta. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih. Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
6. Waktu (Banyaknya Sesi). Semakin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Pelatihan dan pengembangan SDM telah lama diakui sebagai elemen penting dalam upaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor penerbangan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, organisasi dapat membekali karyawan dengan keterampilan baru yang relevan dengan perubahan kebutuhan pekerjaan, teknologi, dan permintaan pasar. Menurut Mangkunegara (2020) bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam bidang-bidang yang sangat teknis seperti penerbangan, di mana aspek keselamatan, ketepatan, dan efisiensi menjadi prioritas. Di Bandar

Udara Sultan Babullah Ternate, pelatihan dan pengembangan karyawan mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan operasional bandara, hingga keterampilan manajerial dan layanan pelanggan yang berpengaruh pada kualitas pelayanan publik di bandara (Hasibuan, 2020). Menurut Handoko (2020), pengembangan SDM merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Kemudian menurut Budiarti (2018) mengemukakan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki karyawan berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan karyawan. Berikut indikator pengembangan SDM menurut Handoko (2020), diantaranya:

1. **Motivasi.** Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).
2. **Kepribadian.** Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
3. **Keterampilan.** Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat dididapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

Pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dilibatkan dalam pengembangan keterampilan mereka, tingkat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan cenderung meningkat. Dalam studi yang dilakukan PT Angkasa Pura II Palembang oleh Saputra dan Nagara (2024), ditemukan bahwa pelatihan yang menyeluruh dan pengembangan berkelanjutan memiliki efek positif pada tingkat kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Kinerja yang tinggi sangat penting bagi bandara seperti Sultan Babullah yang memiliki fungsi strategis dan harus menjaga reputasi serta kepercayaan masyarakat dalam melayani transportasi udara. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Artinya, kinerja diukur dari tingkat pencapaian hasil kerja, baik dari segi jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas), sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian, menurut Hasibuan, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (*skill*), pengalaman kerja, keseriusan, dan juga waktu

penyelesaian pekerjaan. Menurut Bernardin dan Russell (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator berikut:

1. *Quality* (Kualitas Kerja). Kualitas kerja merujuk pada tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan karyawan, yang diukur berdasarkan akurasi, konsistensi, dan sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. *Quantity* (Kuantitas Kerja). Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini sering diukur berdasarkan output yang dihasilkan karyawan.
3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu). Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.
4. *Cost-Effectiveness* (Efektivitas Biaya). Efektivitas biaya menggambarkan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, termasuk penghematan waktu, material, dan energi.
5. *Need for Supervision* (Kebutuhan Pengawasan). Indikator ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan yang intensif dari atasan.
6. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal). Pengaruh interpersonal mencerminkan kemampuan karyawan untuk membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja, atasan, dan pihak-pihak lain di lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa pelatihan akan membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Dengan pelatihan yang baik, pegawai akan lebih terampil, sehingga hasil kerjanya meningkat. Meskipun penting namun, implementasi program pelatihan dan pengembangan SDM di UPBU Sultan Babullah Ternate bukan tanpa tantangan. Tantangan utama adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya yang menyebabkan beberapa program pelatihan belum dapat dijalankan secara konsisten. Sementara itu, UPBU Sultan Babullah Ternate juga menghadapi kendala dalam memenuhi standar pelayanan yang terus berkembang di tengah perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang semakin dinamis. Selain itu, keterbatasan fasilitas pelatihan khusus di wilayah Maluku Utara memaksa UPBU untuk mengirimkan karyawannya ke luar daerah untuk mengikuti pelatihan, yang seringkali membutuhkan biaya dan waktu yang tidak sedikit (Pratama & Dewi, 2021). Kondisi ini diperparah oleh minimnya tenaga pelatih yang memiliki sertifikasi dan pengalaman di bidang penerbangan, terutama dalam keterampilan teknis tertentu. Hal ini menjadi masalah karena pelatihan untuk karyawan di sektor penerbangan memerlukan instruktur yang kompeten dan bersertifikasi sesuai dengan peraturan keselamatan penerbangan internasional. Akibatnya, beberapa karyawan mungkin hanya menerima pelatihan dasar, sementara pelatihan lanjutan yang lebih teknis belum dapat diberikan secara memadai. Kurangnya pelatihan lanjutan ini dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menangani situasi-situasi kritis dan mengantisipasi perubahan di lapangan yang membutuhkan respons cepat dan tepat (Siregar & Dewi, 2022).

Pelatihan yang baik dapat memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Di lingkungan bandara, di mana keamanan dan pelayanan yang prima sangat diutamakan, pelatihan menjadi instrumen vital untuk memastikan bahwa karyawan dapat menghadapi tantangan yang ada. Selain itu, pengembangan SDM juga berperan penting dalam menciptakan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Menurut Handoko (2020), pengembangan SDM mencakup berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan

kapasitas karyawan dalam jangka panjang. Dengan adanya program pengembangan, karyawan dapat merasakan perhatian dari organisasi terhadap pertumbuhan karier mereka, sehingga meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Di UPBU Sultan Babullah Ternate, pelatihan dan pengembangan SDM diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang baik tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga untuk menciptakan pengalaman positif bagi pengguna jasa. Studi yang dilakukan oleh Fadhli (2020) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan yang dapat diadaptasi dalam konteks pelayanan publik di bandara. Mengacu pada latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di UPBU Sultan Babullah Ternate. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan di bandara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada sumber pengetahuan yang benar, yang dipakai untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel, datanya dikumpulkan dengan instrumen penelitian, sifat analisis datanya statistik, yang tujuannya untuk pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditentukan Sugiyono (2020). Selain itu, metode kuantitatif juga bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2020). Tingkat kesalahan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5% (0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan 5% untuk menolak hipotesis nol secara keliru atau membuat kesimpulan yang salah akibat pengaruh faktor-faktor acak. Dengan tingkat kesalahan tersebut, tingkat keakuratan penelitian ini adalah 95%, yang berarti hasil analisis dapat diandalkan dalam batas keyakinan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah dari karyawan di UPBU Sultan Babullah Ternate Tahun 2025. Ukuran sampel menurut Arikunto (2019), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Namun, apabila jumlah populasi melebihi 100 orang, maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan mengambil sekitar 10–15% atau 15–25%, atau bahkan lebih, tergantung pada kebutuhan dan tujuan penelitian. Jadi, sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 100 sampel. Kemudian teknik penumpukan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden tersebut secara *online* melalui *google form*. Skala yang digunakan yaitu skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi responden. Jawaban pada item-item pertanyaan mempunyai gradasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju dengan skor 1 sampai dengan 5 (Bahri, 2018). Kemudian melakukan studi pustaka yaitu dengan membaca buku, jurnal penelitian dan juga karya ilmiah lainnya untuk dijadikan referensi. Sedangkan, teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Pada uji validitas pertanyaan dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan dikatakan tidak valid apabila nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Sig. | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|----------|---------|-------|------------|
| Pelatihan (X1) | X1.1 | 0.510 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.2 | 0.627 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.3 | 0.594 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.4 | 0.356 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.5 | 0.596 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.6 | 0.509 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.7 | 0.446 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.8 | 0.501 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.9 | 0.279 | 0.197 | 0.05 | Valid |
| | X1.10 | 0.447 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.11 | 0.542 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X1.12 | 0.521 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| Pengembangan SDM (X2) | X2.1 | 0.358 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X2.2 | 0.420 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X2.3 | 0.455 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X2.4 | 0.427 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X2.5 | 0.569 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | X2.6 | 0.452 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y1 | 0.528 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y2 | 0.587 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y3 | 0.594 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y4 | 0.499 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y5 | 0.578 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y6 | 0.582 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y7 | 0.647 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y8 | 0.632 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y9 | 0.515 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y10 | 0.659 | 0.197 | 0.001 | Valid |
| | Y11 | 0.409 | 0.197 | 0.001 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach'Alpha | Minimal Cronbach'Alpha yang Disyaratkan | Keterangan |
|-----------------------|----------------------|---|------------|
| Pelatihan (X1) | 0.720 | 0.60 | Reliabel |
| Pengembangan SDM (X2) | 0.253 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0.807 | 0.60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan pernyataan yang telah diuji dinyatakan reliabel, karena apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari (>) 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Output Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|------------------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |

| N | | | 100 |
|--|-------------------------|-------------|-------------------|
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 2.70973390 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .047 |
| | Positive | | .045 |
| | Negative | | -.047 |
| Test Statistic | | | .047 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | .200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | | .850 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .840 |
| | | Upper Bound | .859 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Berdasarkan hasil test Kolmogorov Smirnov bahwa tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka variabel residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

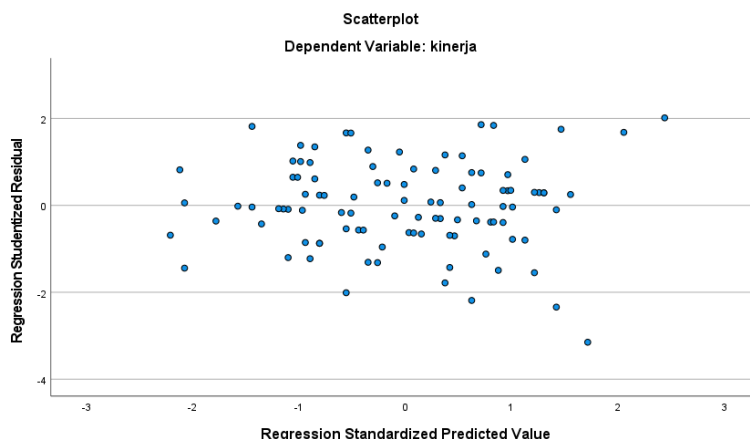
Tabel 4. Output Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Pelatihan | .999 | 1.001 |
| | Pengembangan SDM | .999 | 1.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai *tolerance* variabel Pelatihan yaitu 0.999 dan nilai *tolerance* variabel Pengembangan SDM yaitu 0.999. Keduanya memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF pada kedua variabel sebesar $1.001 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan Gambar di atas, menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Artinya, model analisis datanya bagus: variasi kesalahan datanya stabil (tidak ada heteroskedastisitas) dan hubungan antar variabelnya cenderung lurus (linear).

Hasil Analisis Persamaa Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Output Persamaan Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.856 | 4.074 | | .456 | .650 |
| | Pelatihan | .552 | .101 | .497 | 5.468 | .000 |
| | Pengembangan SDM | .628 | .219 | .260 | 2.861 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 1.856 sedang nilai (b /koefisien regresi) sebesar 0.552 dan 0.628 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: $y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e = 1.856 + 0.552 X_1 + 0.628 X_2$

- Kostanta sebesar 1.856 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 1.856.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0.552 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pelatihan, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0.552. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0.628 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pengembangan SDM, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0.628. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 6. Output Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.856 | 4.074 | | .456 | .650 |
| | Pelatihan | .552 | .101 | .497 | 5.468 | .000 |
| | Pengembangan SDM | .628 | .219 | .260 | 2.861 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial bahwa Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5.468 > dari t tabel sebesar 1.984 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, artinya H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pelayanan terhadap Kinerja.

Kemudian Pengembangan SDM (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.861 > dari t tabel sebesar 1.984 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, artinya H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pengembangan SDM terhadap Kinerja.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 7. Output Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 633.299 | 2 | 316.650 | 41.659 | ,000 ^b |
| | Residual | 737.291 | 97 | 7.601 | | |
| | Total | 1370.590 | 99 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan | | | | | | |

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 41.659 > F tabel 3.09 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis (H3) diterima, sehingga dinyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Output Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .680 ^a | .462 | .451 | 2.757 |
| a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Berdasarkan pada hasil tersebut diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja yaitu 0.451 atau sebesar 45.1%.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di UPBU Sultan Babullah Ternate.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0.552, yang menandakan bahwa setiap peningkatan satu aspek pada program pelatihan akan berpotensi meningkatkan kinerja sebesar 0.552. Secara statistik, signifikansi pengaruh ini divalidasi oleh nilai t-hitung sebesar 5.468 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1.984 dan tingkat signifikansi 0.000 yang jauh di bawah 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima. Temuan ini mendukung teori dari Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah instrumen vital untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif.

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di UPBU Sultan Babullah Ternate.

Hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan pengembangan SDM terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel ini menunjukkan angka positif sebesar 0.628, yang mengimplikasikan bahwa peningkatan pada

upaya pengembangan SDM akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Pengujian statistik menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2.861 yang lebih besar dari t-tabel (1.984) dengan tingkat signifikansi 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.005. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H2) diterima. Hasil ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2020) bahwa pengembangan SDM berperan penting dalam menciptakan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga termotivasi dan memiliki loyalitas terhadap organisasi dalam jangka panjang.

Pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPBU Sultan Babullah Ternate.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 41.659 > dari F-tabel 3.09 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini memberikan bukti kuat bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis (H3) diterima. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan untuk memprediksi kinerja karyawan. Berdasarkan penerimaan H1, H2, dan H3, yang secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM, baik secara individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan), maka hipotesis nol (H0) harus ditolak. Data penelitian dengan jelas menolak pernyataan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, temuan dari penelitian ini memberikan konfirmasi yang kuat bahwa investasi pada program pelatihan dan pengembangan SDM merupakan langkah strategis yang sangat efektif bagi UPBU Sultan Babullah Ternate untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Besaran pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan UPBU Sultan babullah Ternate.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPBU Sultan Babullah Ternate. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu 0,451 atau sebesar 45,1%, yang berarti bahwa sebesar 45,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan SDM. Sementara itu, sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bernardin, F., & Russel, J., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Budiarti, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima
- Dessler (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Fadhli, K. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik:(Studi Kasus pada Yayasan Yalatif Indonesia)*. Margin Eco, 4(2), 35-50.
- Handoko (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Jackson, S.E., R.S. Schuler, dan K. Jiang. (2014). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Annals* 8(1), 1-56.
- Mangkunegara (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pratama, & Dewi, (2021). Kendala Pelaksanaan Pelatihan di Sektor Penerbangan: Analisis kualitatif. *Jurnal Transportasi*, 9(1), 34–47.
- Rahmat, R., & Rahayu, S. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Tinjauan teoretis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45–59.
- Saputra, A. W., & Nagara, K. B. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Palembang. *Jurnal Siguntang*, 2(3), 153-160.
- Siregar, M., & Dewi, R. (2022). Pelatihan Lanjutan dalam Meningkatkan Respons Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(2), 112–126.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.