

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang

Nadia Dwi Rijki Rustawan^{1✉}, Arif Hidayat², Partimah³

^{1,2,3} Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Klinik Chio Medical Center Karawang dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan klinik chio medical center. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden dengan sampel sebanyak 40 orang. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center dengan melihat hasil pengujian uji t pada variabel pelatihan nilai t hitung (2,174) lebih besar dari pada nilai t tabel (1,994) sehingga berdasarkan kriteria uji t maka H1 diterima. Selain itu diketahui nilai signifikansinya (0,036) < 0,05 sehingga diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Chio Medical Center. Kemudian pada variabel pengembangan SDM Nilai t hitung (3,237) lebih besar daripada nilai t tabel (1,994) dan nilai signifikansi 0.003 < 0.05 sehingga berdasarkan kriteria uji t maka H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Chio Medical Center.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted at the Chio Medical Center Karawang Clinic with the aim of the research being to determine and analyze the influence of HR training and development on the performance of Chio Medical Center clinic employees. The method used in this research was quantitative using a questionnaire as a data collection tool which was distributed to respondents with a sample as many as 40 people. The Influence of HR Training and Development on the Performance of Chio Medical Center Clinic Employees by looking at the results of the t test on the training variable, the calculated t value (2.174) is greater than the t table value (1.994) so that based on the t test criteria, H1 is accepted. Apart from that, it is known that the significance value is (0.036) < 0.05, so it is known that the effect is significant. So it can be concluded that there is a positive and significant influence between training on employee performance at the Chio Medical Center Clinic. Then for the HR development variable, the calculated t value (3.237) is greater than the t table value (1.994) and the significance value is 0.003 < 0.05 so that based on the t test criteria, H1 is accepted. So it can be concluded that there is a positive and significant influence between HR development on employee performance at the Chio Medical Center Clinic.

Keyword: Training, HR Development, Employee Performance

✉ Corresponding author : 20120126@pertiwi.ac.id

Email Address : 20120126@pertiwi.ac.id; arif.hidayat@pertiwi.ac.id ; partimah@pertiwi.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen fundamental dalam organisasi yang memegang peran kunci dalam pencapaian tujuan strategis. Efektivitas dan efisiensi operasional organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola. Menurut Ihsani & Rini (2023), manusia sebagai salah satu aset utama organisasi perlu dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional berjalan secara optimal. Pengelolaan yang kurang tepat dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, sehingga manajemen SDM menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan.

Pelatihan adalah salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gomes (2007) menekankan bahwa pelatihan harus dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan individu pekerja, sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Walaupun pelatihan membutuhkan investasi waktu dan sumber daya, manfaat jangka panjangnya sangat signifikan, terutama dalam hal peningkatan kompetensi dan efisiensi kerja.

Pelatihan pada dasarnya adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam tugas-tugas tertentu. Dalam hal ini, organisasi harus memahami cara belajar yang efektif untuk dapat merancang program pelatihan yang sesuai. Pendidikan dan pelatihan dalam organisasi yang berfokus pada produktivitas adalah faktor krusial yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Pendidikan memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas, sementara pelatihan berfokus pada pengembangan keterampilan spesifik yang dapat langsung diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik, serta mempersiapkan mereka menghadapi dinamika perubahan dalam lingkungan kerja.

Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup aspek yang lebih luas dalam pembangunan manusia. Menurut Notoatmojo, pengembangan SDM adalah proses yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Pada tingkat makro, ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia sebagai bagian dari pembangunan nasional. Sementara itu, pada tingkat mikro, pengembangan SDM melibatkan perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil.

Pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin, motivasi, dan produktivitas karyawan. Sutrisno (2016) dalam Syahputra & Tanjung (2020) mengemukakan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membentuk sikap kerja yang positif. Ini penting untuk mendukung pertumbuhan dan perubahan dalam organisasi, terutama ketika menghadapi

tantangan baru dan tuntutan kerja yang terus berkembang. Kinerja karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Kiruja dan Mukuru (2013), adalah hasil dari tanggung jawab, inisiatif, pendidikan, dan motivasi kerja mereka. Kinerja yang baik memberikan umpan balik yang positif kepada atasan dan diri sendiri, yang mendorong karyawan untuk terus aktif dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi semakin kritis. Misalnya, di Klinik Chio Medical Center Karawang, yang bertugas memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada pasien, kebutuhan akan pengembangan SDM sangat tinggi. Namun, klinik ini menghadapi masalah serius dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan. Jarangnya pelatihan yang diselenggarakan menyebabkan kinerja karyawan stagnan dan kurang responsif terhadap kebutuhan pasien. Hal ini tentu berdampak negatif terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan, di mana pasien merasa bahwa layanan yang mereka terima kurang cepat dan tanggap.

Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya investasi yang lebih besar dalam program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan tetapi juga mendorong mereka untuk berkembang sesuai dengan kebutuhan pasien dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center Karawang. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan solusi yang efektif dalam upaya meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan oleh klinik tersebut, serta meningkatkan kepuasan pasien dan reputasi klinik dalam jangka panjang.

Melalui penelitian ini, diharapkan ditemukan berbagai pendekatan baru dan efektif dalam pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan di sektor kesehatan. Ini termasuk pendekatan berbasis kompetensi yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan interpersonal yang diperlukan dalam lingkungan kerja klinis. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi terkait pengelolaan program pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga mendukung tujuan strategis organisasi secara keseluruhan.

METODOLOGI

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada prinsip positivisme, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Penelitian kuantitatif memungkinkan analisis data yang sistematis melalui pengumpulan data kuantitatif, yang kemudian digunakan untuk membuat generalisasi terkait populasi atau sampel. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif dipilih untuk mengeksplorasi dan memahami kondisi sosial secara mendalam. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci fakta dan karakteristik populasi penelitian, serta untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center Karawang.

Objek penelitian ini adalah karyawan di Klinik Chio Medical Center Karawang, dengan waktu penelitian yang mencakup berbagai tahapan, mulai dari perencanaan

hingga pelaporan. Proses penelitian direncanakan berlangsung dari April hingga Juli 2024, dengan kegiatan yang meliputi pembuatan dan revisi proposal, sidang proposal, pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner, hingga penulisan skripsi. Tahapan ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap langkah penelitian dilakukan secara sistematis dan terstruktur, sehingga hasilnya dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2), yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Pelatihan dan pengembangan SDM diukur berdasarkan berbagai sub-variabel seperti kualifikasi instruktur, metode pelatihan, rotasi unit kerja, dan lain-lain, yang semuanya diukur dengan skala Likert. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang, dengan sampel sebanyak 40 responden yang dipilih untuk mewakili populasi tersebut, sesuai dengan pedoman yang disarankan oleh Sugiyono (2017).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disusun sebagai serangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, yang bertujuan untuk menggali informasi mengenai kondisi pelatihan, pengembangan, serta kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center Karawang. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan disebarakan secara online melalui Google Forms, dan responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan skala Likert. Skala Likert yang digunakan, mengacu pada Sugiono (2017), berfungsi untuk mengukur sikap, persepsi, dan tanggapan individu atau kelompok terhadap permasalahan yang dihadapi. Pengukuran dalam skala ini berkisar dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju," dengan lima tingkatan yang memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi respons responden secara sistematis. Selain kuesioner, metode dokumentasi juga digunakan untuk mendukung bukti penelitian, termasuk catatan hasil penelitian dan foto-foto yang diambil selama proses pengumpulan data.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode Non-Probability Sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dan tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Teknik ini dipilih karena penelitian ini fokus pada karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang yang telah mengikuti pelatihan atau pengembangan selama bekerja, sehingga kriteria inklusi dan eksklusi diterapkan. Kriteria inklusi meliputi karyawan yang telah mengikuti pelatihan atau pengembangan, sementara kriteria eksklusi mencakup karyawan yang tidak bersedia menjadi responden serta mereka yang sedang cuti atau tidak bertugas selama periode penelitian. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dan representatif terhadap populasi yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahapan pengujian, mulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian hingga analisis

statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan data dalam kuesioner dengan menggunakan rumus product moment, yang hasilnya akan dianalisis melalui program SPSS versi 25. Tingkat validitas ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai (r_{hitung}) dan (r_{tabel}) , di mana sebuah item dinyatakan valid jika (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) . Selain itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel jika nilai korelasi mencapai 0,7 atau lebih.

Selain pengujian instrumen, analisis deskriptif juga dilakukan untuk menggambarkan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan general. Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas, digunakan untuk memastikan model regresi yang dihasilkan memenuhi syarat sebagai estimator terbaik (BLUE). Dalam analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ((R^2)) juga dihitung untuk mengukur seberapa baik variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dalam model penelitian. Semua langkah ini dilakukan untuk memastikan keandalan dan validitas hasil penelitian serta memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Klinik Chio Medical Center, berlokasi di Kabupaten Karawang, berfokus pada layanan medical check-up untuk perusahaan, khususnya dalam proses rekrutmen dan pemeriksaan rutin tahunan bagi karyawan. Layanan ini penting untuk mendeteksi kondisi kesehatan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun layanan ini mendukung lebih dari 60 perusahaan dengan sekitar 100 pasien per hari, pencatatan hasil pemeriksaan masih menggunakan Microsoft Word dan Excel, yang menimbulkan tantangan dalam hal efisiensi dan akurasi pengelolaan data. Hasil pemeriksaan meliputi berbagai tes kesehatan, termasuk laboratorium, fisik, dan tes tambahan seperti audio, spirometri, dan EKG, yang kemudian digunakan oleh perusahaan untuk mendukung keputusan penerimaan dan pemantauan kesehatan karyawan.

Penelitian ini juga mengkaji data responden dari berbagai aspek, termasuk usia, pendidikan, serta pandangan mereka terhadap pelatihan dan pengembangan SDM di klinik. Mayoritas responden berusia 20-30 tahun dengan latar belakang pendidikan diploma atau sarjana. Dalam hal pelatihan, sebagian besar responden setuju bahwa pelatihan di klinik ini penting, dengan rata-rata skor yang menunjukkan kualitas pelatihan berada dalam kategori "baik". Sementara itu, pengembangan SDM juga dinilai baik oleh karyawan, dengan mayoritas setuju terhadap pentingnya pengembangan ini. Kinerja karyawan di klinik ini dinilai cukup baik, dengan rata-rata skor yang mencerminkan kinerja karyawan berada dalam kategori "baik". Data ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang diterapkan di Klinik Chio Medical Center telah berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji instrumen dan uji asumsi klasik, dengan bantuan software SPSS versi 26. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa

kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian dengan baik. Uji validitas dilakukan pada tiga variabel: pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid, dengan nilai r-hitung masing-masing lebih besar dari r-tabel (0.344) dan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel pelatihan sebesar 0.789, pengembangan SDM sebesar 0.826, dan kinerja karyawan sebesar 0.805, yang semuanya lebih besar dari nilai batas minimum 0.60. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan dapat diandalkan untuk pengukuran lebih lanjut.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56054313
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.146
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,118, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linearitas
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL Y *	Between Groups (Combined)	1026.54	8	128.318	19.767	.000
		2				
TOTAL X2	Linearity	939.406	1	939.406	144.716	.000
	Deviation from Linearity	87.135	7	12.448	1.918	.100
	Within Groups	201.233	31	6.491		
	Total	1227.77	39			
		5				

Berdasarkan hasil uji linieritas, nilai Sig. linearity adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) yaitu 0,05. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini bersifat linier.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.003	2.550			
	TOTALX1	.288	.133	.367	.198	5.057
	TOTALX2	.781	.241	.546	.198	5.057

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF berada di sekitar angka 1 untuk setiap variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas pada variabel independen dalam model persamaan regresi ini, sehingga semua variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.003	2.550		.393	.696
	TOTALX1	.288	.133	.367	2.174	.036
	TOTALX2	.781	.241	.546	3.237	.003

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan hasil perhitungan uji keberartian koefisien korelasi (uji t) menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 2,174, sementara nilai t tabel adalah 1,994 (dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dan uji two-tailed). Nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh parsial signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai t hitung untuk variabel pengembangan SDM adalah 3,237, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,994, dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center.

Tabel 5. Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	972.076	2	486.038	70.330	.000 ^b
	Residual	255.699	37	6.911		
	Total	1227.775	39			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan dalam tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.780	2.629

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 26, diketahui nilai (R^2) sebesar 0,792. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79,2% terhadap kinerja karyawan Klinik Chio Medical Center. Sebaliknya, sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 2,174 yang lebih besar dari nilai *t* tabel 1,994, serta nilai signifikansi 0,036 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Safitri (2019), yang menunjukkan bahwa 85 persen karyawan di departemen Machine Shop PT. Batam menganggap pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka, sementara 15 persen merasa tidak ada pengaruh. Penelitian Subroto (2018) juga menemukan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Riset Kosdianti (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan pengaruh kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan, di mana koefisien regresi sebesar 0,815 mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815 terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap kinerja, sementara sisanya 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis Kosdianti juga memperlihatkan *t* hitung > *t* tabel (8,746 > 1,980) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang memperkuat bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai (t) hitung untuk variabel pengembangan SDM adalah 3,237, yang lebih besar daripada nilai (t) tabel 1,994, dengan nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center, sehingga H1 diterima.

Penelitian oleh Widjaja (2019) menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yahya (2023) melaporkan bahwa pengembangan SDM (X1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 44,6%, sedangkan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 33,9%. Secara bersama-sama, pengembangan

SDM dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 53,3%.

Riset oleh Rintjap (2021) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Finance Tomohon, di mana hasil penelitian mengindikasikan pengaruh yang positif dan sangat signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan di Klinik Chio Medical Center dinilai baik dengan nilai rata-rata total skor sebesar 42,65, yang terletak dalam interval kelas 35,8 – 46,0. Pengembangan SDM juga dinilai baik dengan nilai rata-rata sebesar 20,85, berada pada interval kelas 17,3 – 21,4. Kinerja Karyawan di Klinik Chio Medical Center juga dikategorikan baik dengan nilai rata-rata sebesar 29,58, yang terletak pada interval kelas 26,0 – 30,6. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung untuk Pelatihan sebesar 2,174 (lebih besar dari ttabel 1,994) dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Selain itu, pengembangan SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung sebesar 3,237 (lebih besar dari ttabel 1,994) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.

Untuk meningkatkan kinerja di Klinik Chio Medical Center, disarankan agar manajemen mengadakan pertemuan berkala untuk berkomunikasi dengan karyawan mengenai target harian dan meningkatkan keterbukaan antar karyawan. Selain itu, pemberian penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan peninjauan kembali tugas pokok setiap karyawan, terutama bagi mereka yang tidak menunjukkan tanggung jawab, juga penting. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel yang berbeda atau menambahkan variabel baru guna meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Chio Medical Center.

Referensi :

- Budiarti, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47-56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi. Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

- Idrus, N., Suhairi, S., & Nurfaahmi, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 71-78. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.159>
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335-344. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32164>
- Margaretha, S. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Jabalkab Mutiara Plastik). *Undergraduate Thesis, Stie Pgrri Dewantara Jombang*.
- Mayangsari, V. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Iv Jambi. *Disertasi Universitas Jambi*
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesyia*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesyia.v5i2.652>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494-512.
- Nurmalia, S. U. (2020). Proses Kegiatan Rekrutment Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (Ypai). *Publikasi Stei*
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat,
- Saulian, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sawargi. *Skripsi Univeristas Komputer Indonesia*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231-240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono S, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183-203.
- Yuliyanty, Amanda, Fauziah Afriyani, and Shafiera Lazuardi. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen* 28.5.
- Pancasasti, Ranthi Pancasasti. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4.02 210-227.
- Wasis, Wasis, and Chalimah Chalimah. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis*. Vol. 1. No. 1..
- Nehe, Blasius Pendamai. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 6.2 (2023): 105-118.
- Bahri, S., Junengsih, J., & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Perkasa Cabang Bandung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 676-686.
- Ma'ruf, T., & Kristanto, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 7196-7202.
- Ayuni, P., Junengsih, J., & Army, W. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fuji Kinzoku Indonesia Pada Departemen Quality Control. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Sihombing, S. M. E., Ramadhan, R. R., & Kusumah, A. (2023, October). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, pp. 982-993).
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560-568.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403-411.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.

- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 556-560.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 63-68.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 39-50.
- SELFYAH, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Klinik Dr. Nurdin Wahid/Defi Selfiyah/S1-0216-213/Pembimbing I: Wartoyo Hadi/Pembimbing Ii: Dimas Ari Darmantyo Cibinong.