

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA DI KABUPATEN NGAWI

Johan Andrian Wahyu Dia Putra¹, Tuwis Hariyani²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Kahuripan Kediri
email: johanandrian647@gmail.com¹, tuwishariyani@kahuripan.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di Kabupaten Ngawi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 responden crew store. Instrumen berupa kuesioner Likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung} 11,837 > t_{tabel} 1,660$; $sig.<0,05$). Pengembangan juga berpengaruh signifikan ($t_{hitung} 10,066 > t_{tabel} 1,660$; $sig.<0,05$). Secara simultan, keduanya berpengaruh ($F_{hitung} 127,690 > F_{tabel} 3,09$) dengan $R^2=0,722$. Temuan ini menegaskan pentingnya program pelatihan dan pengembangan berkesinambungan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan ritel.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study analyzes the effect of training and development on employee performance at PT Indomarco Prismatama (Indomaret) in Ngawi Regency. A quantitative method was applied with 100 crew store respondents. A Likert-scale questionnaire tested for validity and reliability was used. Data were analyzed using multiple regression, t-tests, F-test, and determination coefficient. The results show training significantly improves performance ($t_{count} 11.837 > t_{table} 1.660$; $sig. < 0.05$). Development also has a significant effect ($t_{count} 10.066 > t_{table} 1.660$; $sig. < 0.05$). Simultaneously, both affect performance ($F_{count} 127.690 > F_{table} 3.09$) with $R^2 = 0.722$. These findings emphasize the importance of continuous training and development programs to enhance competence and productivity in retail employees.

Keywords: Training, Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Industri ritel di Indonesia berkembang pesat dengan semakin banyaknya minimarket yang tersebar hingga ke daerah. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kualitas kinerja karyawan, khususnya di level operasional yang langsung berhubungan dengan konsumen.

PT Indomarco Prismatama (Indomaret) sebagai jaringan minimarket terbesar di Indonesia menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas layanan. Berdasarkan pengamatan awal, penurunan omset di beberapa gerai Indomaret di Kabupaten Ngawi diduga berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh keterbatasan dalam pelatihan maupun kurangnya pengembangan kompetensi.

Pelatihan berperan meningkatkan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada pembentukan kepribadian, kreativitas, dan karir jangka panjang. Beberapa penelitian sebelumnya (Umra, 2019; Raharjo, 2022; Salju, 2023) menunjukkan hubungan positif antara pelatihan, pengembangan, dan kinerja. Namun, konteks perusahaan ritel seperti Indomaret masih perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kabupaten Ngawi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *crew store* PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di Kabupaten Ngawi, dengan jumlah sampel 100 responden.

Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik sampling yang mempertimbangkan keterwakilan unit kerja.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin. Variabel pelatihan diukur melalui enam indikator: pendidikan, semangat, keterampilan, peserta, instruktur, dan fasilitas. Variabel pengembangan diukur melalui indikator: kepribadian, produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, kedisiplinan, dan absensi. Variabel kinerja karyawan diukur melalui efektivitas, efisiensi, kualitas, kuantitas, keselamatan, dan ketepatan waktu.

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua indikator memenuhi kriteria ($r > 0,3$; Cronbach Alpha $> 0,7$). Data kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) juga dilakukan dan hasilnya menunjukkan data layak untuk dianalisis.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Penelitian melibatkan 100 responden karyawan Indomaret di Kabupaten Ngawi, seluruhnya dari departemen Crew Store. Karakteristik responden menunjukkan distribusi seimbang antara laki-laki (51%) dan perempuan (49%). Instrumen penelitian yang terdiri dari 18 butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,8$.

Tabel 1. Uji Validitas

Uraian	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel X_1	X1.1	0.857	0.196	VALID
	X1.2	0.789		VALID
	X1.3	0.801		VALID
	X1.4	0.909		VALID
	X1.5	0.800		VALID
	X1.6	0.701		VALID
Variabel X_2	X2.1	0.669	0.196	VALID
	X2.2	0.853		VALID
	X2.3	0.783		VALID
	X2.4	0.743		VALID
	X2.5	0.787		VALID
	X2.6	0.866		VALID
Variabel Y	Y1	0.944	0.196	VALID
	Y2	0.970		VALID
	Y3	0.997		VALID
	Y4	0.997		VALID
	Y5	0.997		VALID
	Y6	0.997		VALID

Semua item pada variabel Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), dan Kinerja (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel (0,196), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

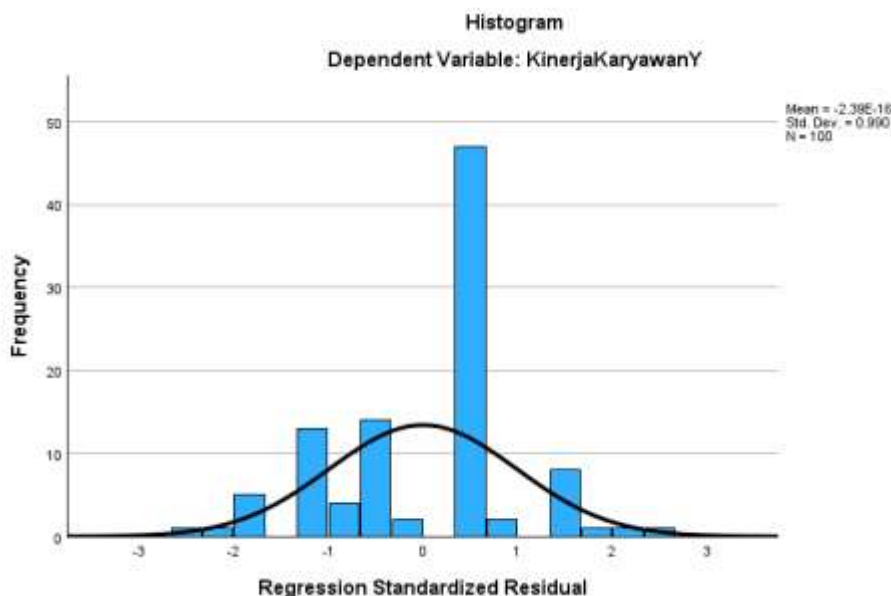
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.896	0.81 s/d 1.00	Sangat Reliabel
Pengembangan	0.880	0.81 s/d 1.00	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0.993	0.81 s/d 1.00	Sangat Reliabel

Berdasarkan Tabel 2. maka variabel Pelatihan, Pengembangan, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,896, variable Pengembangan (X2) sebesar 0,880, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,993 semuanya berada pada kisaran 0.80 s/d 1.00 yang berarti sangat reliabel.

Hasil Uji Normalitas

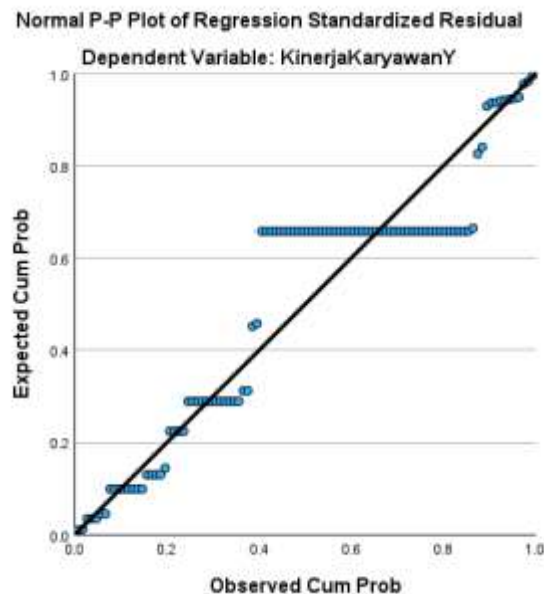
Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva, dimana

gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan di tengah.



Gambar 2. Kurva Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	-22.583	3.136		-7.202	<.001		
	PelatihanX1	.897	.076	.632	11.837	<.001	.997	1.003
	PengembanganX2	.834	.083	.537	10.066	<.001	.997	1.003

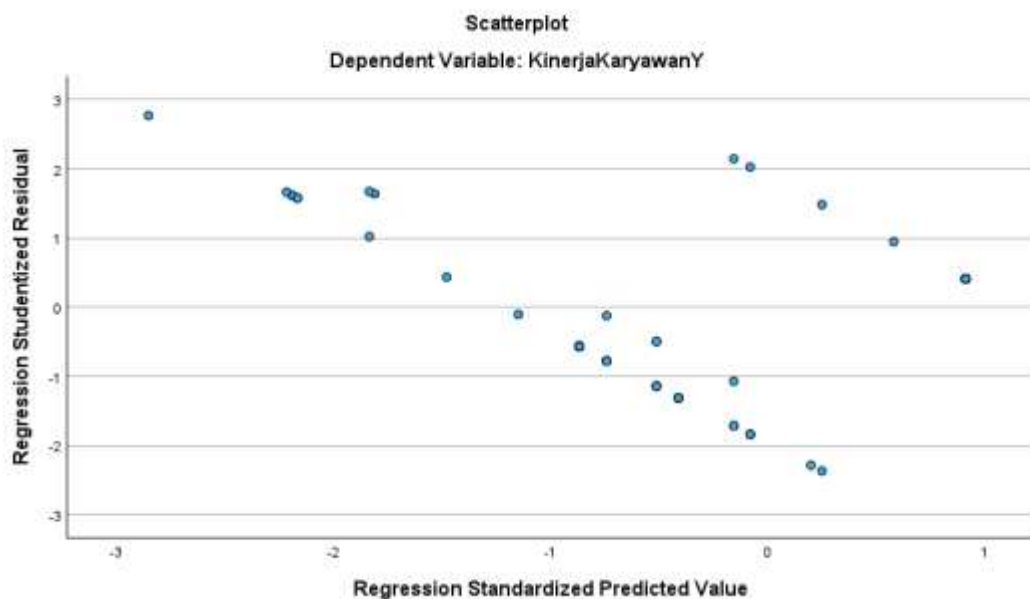
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang variabel penelitian, yaitu:

1. Pada variabel Pelatihan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,997 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,003 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinieritas sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.
2. Pada variabel Pengembangan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,997 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,003 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinieritas sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172)



Gambar 3. Grafik Scaterplot Heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik Scaterplot menunjukan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan

pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.719	1.57096	1.771

a. Predictors: (Constant), PengembanganX2, PelatihanX1
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Dari Tabel 4.5.4 diketahui nilai DW = 1,771 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, Jumlah sampel $N = 100$ dan jumlah variabel independen dua ($K = 2$) maka diperoleh nilai $dU = 1,7152$. Dan nilai $dL = 1,6337$.

Nilai $dU = 1,7152$ atau batas atas lebih kecil dari nilai DW = 1,771 dan kurang dari $(4-dU) 4-1,7152 = 2,28$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-22.583	3.136		<.001
	PelatihanX1	.897	.076	.632	<.001
	PengembanganX2	.834	.083	.537	<.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Hasil analisis membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 sebesar 0,722 menandakan bahwa 72,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel

tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2016; Mangkunegara, 2011) yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM. Penelitian sebelumnya juga konsisten dengan hasil ini: Umra (2019) membuktikan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja; Raharjo (2022) menekankan kontribusi pengembangan terhadap produktivitas; sementara Salju (2023) menunjukkan kombinasi keduanya berpengaruh besar pada kinerja pegawai BUMN.

Bagi Indomaret, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu memperluas program pelatihan yang tidak hanya teknis tetapi juga soft skills. Selain itu, jalur pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Dengan strategi tersebut, perusahaan dapat mempertahankan daya saing di tengah ketatnya industri ritel modern.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan: $Kinerja = -22,853 + 0,897 \text{ Pelatihan} + 0,834 \text{ Pengembangan}$.

Uji parsial menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung} = 11,837$; $p < 0,05$), demikian pula pengembangan ($t_{hitung} = 10,066$; $p < 0,05$). Uji simultan menghasilkan nilai $F_{hitung} = 127,690$ ($p < 0,05$), menegaskan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,725 menunjukkan bahwa 72,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan, sedangkan 27,5% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan merasa lebih percaya diri dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Hasil ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti signifikan terhadap peningkatan kinerja. Aspek pengembangan, seperti kreativitas, kedisiplinan, dan prestasi kerja, mendorong produktivitas serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya pengembangan SDM dalam memperbaiki kinerja jangka panjang.

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan ritel modern perlu memprioritaskan program pengembangan SDM yang berkesinambungan untuk menjaga daya saing. Meski demikian, faktor eksternal seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga perlu mendapat perhatian dalam penelitian mendatang.

SIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 72,2%.

Sebagai saran, perusahaan perlu memperkuat kualitas instruktur, memperbarui materi pelatihan, serta menyediakan jalur pengembangan karir yang terstruktur agar kinerja karyawan dapat terus meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P., (2016) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, A. A., Permana, R., et al., (2022) *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Best Label*. Masarin1(1), 1-6.
- 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
- Syifa Umra Syitah.2019 *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang*. Banda Aceh: Jurnal Syah Kuala