



Peran Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Malea Energy Di Kabupaten Tana Toraja

Uli Urbanus Bubun^{1*}, Bartholomeus Tandiayu², Beauty³

^{1,2,3}Universitas Atma Jaya Makassar, Makassar, Indonesia

Alamat: Jl. Tanjung Alang No. 23, Makassar, Indonesia

Korespondensi penulis: uli_bubun@yahoo.co.id

Abstract. *This research aims to analyze the influence of training and development on employee performance at PT Malea Energy. The main focus of the research is to determine the extent to which the training and development programs implemented by the company can enhance employee productivity and work quality. This study employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The analysis results indicate that training has a positive and significant effect on performance, while development shows a negative influence. These findings suggest that although training has been designed effectively, the development program needs further evaluation to be more relevant to employees' operational needs. Overall, this research contributes to the development of human resource strategies, particularly in designing effective training and development programs to improve performance.*

Keywords: *Development, Employee, performance, Training,*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Malea Energy. Fokus utama penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara pengembangan justru menunjukkan pengaruh negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah dirancang secara efektif, program pengembangan perlu dievaluasi lebih lanjut agar lebih relevan dengan kebutuhan operasional karyawan. Secara umum, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi sumber daya manusia, khususnya dalam merancang pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Pengembangan, Karyawan, Kinerja, Pelatihan

1. LATAR BELAKANG

Dalam era industri yang terus berkembang pesat, peningkatan kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia menjadi krusial untuk menjaga daya saing organisasi (Holy et al., 2023). Kondisi ini menuntut setiap entitas bisnis untuk secara berkelanjutan menginvestasikan sumber dayanya dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif, mengingat teknologi yang eksponensial mengharuskan pembaruan kapabilitas secara terus-menerus (Widihartono & Ahmadi, 2024).

Maka dari itu, pelatihan dan pengembangan bukan hanya sebuah pilihan, melainkan sebuah keharusan strategis yang fundamental untuk menopang produktivitas dan mencapai tujuan organisasi (Nursaumi et al., 2022). Oleh karena itu, identifikasi kebutuhan pelatihan yang muncul pada tingkat organisasi, individu, maupun operasional menjadi langkah awal yang esensial untuk merancang program yang sesuai (Rosmayati et al., 2021). Secara khusus,

kebutuhan tersebut dapat dievaluasi melalui analisis kesenjangan kinerja yang teridentifikasi dari penilaian kinerja karyawan, memungkinkan perancangan kurikulum pelatihan yang tepat sasaran (Wibowo et al., 2024).

PT Malea Energy merupakan salah unit usaha yang bergerak di bidang energy. Unit usaha ini seharusnya memiliki pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT Malea Energy harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mampu meningkatkan kompetensi teknis, kepemimpinan, serta pemahaman tentang keselamatan dan keberlanjutan lingkungan, sesuai dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia dari Kalla Group sebagai perusahaan induknya.

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan juga berperan strategis dalam menghadapi transisi menuju energi terbarukan dan memenuhi tuntutan keberlanjutan yang semakin meningkat (Kuzmin et al., 2023). Investasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kapabilitas organisasi secara kolektif untuk menghadapi tantangan kompleks dan memanfaatkan peluang di sektor energi (Diwedi & Nema, 2023). Walaupun banyak penelitian yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan (Butar & Nuridin, 2022; Gustiana dkk., 2022; Khairih dan Syahrian, 2022; Diah, dkk., 2021; Puspita dan Nurhalim, 2021; Tarlis dkk., 2021) sejauh penelusuran kepustakaan yang dilakukan peneliti, belum ada penelitian tentang pelatihan dan pengembangan karyawan dan hubungannya dengan kinerja karyawan di PT Malea Energi yang menjadi salah satu unit usaha pada Kalla Group.

Seperti yang diketahui Kalla Group merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang beroperasi di berbagai sektor, seperti otomotif, konstruksi, properti, dan logistik. Kesuksesan perusahaan ini tidak hanya terlihat dari portofolio bisnisnya yang beragam, tetapi juga diakui melalui kualitas sumber daya manusianya. Seperti dikutip dari [Pressrelease.id](https://www.pressrelease.id) (2023), Kalla Group berhasil mendapatkan penghargaan Best Companies to Work for in Asia 2023. Penghargaan ini tidak hanya menunjukkan dedikasi Kalla Group dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, tetapi juga membuktikan keunggulan sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya.

Sebagai bagian dari unit usaha Kalla yang memiliki keunggulan pada pengelolaan sumber daya manusia, maka PT Malea Energi memiliki beberapa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang sesuai dengan standar Kalla Group. Adapun program program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PT Malea Energy adalah Pelatihan

keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Program magang dan praktek industri, Dukungan pendidikan melalui program CSR, Pelatihan internal untuk karyawan, Pelatihan penggunaan alat tester dalam sistem operasi dan pemeliharaan

Akan tetapi, keberhasilan program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan ini perlu untuk dikaji, apakah program tersebut benar-benar efektif atau tidak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penting untuk mengevaluasi dampak dari program pelatihan tersebut terhadap produktivitas kerja dan tingkat kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu; Apakah program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di PT Malea Energy efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan?

2. KAJIAN TEORITIS

Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki kapabilitas kompetitif yang tinggi agar dapat bertahan dan terus berinovasi (Lubis, 2022). Pendekatan Resource-Based View menyediakan kerangka kerja untuk memahami bagaimana sumber daya internal, termasuk aset, keahlian, dan kapabilitas unik, dapat menjadi fondasi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Kusuma et al., 2021; Lubis, 2022). Ini mencakup evaluasi sumber daya berharga, langka, tak tertandingi, dan tidak dapat ditiru yang memungkinkan organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif superior (Aisyah et al., 2022).

Sumber daya ini dapat dikategorikan menjadi modal fisik, modal manusia, dan modal organisasi, di mana tidak semua komponen tersebut secara otomatis menjadi relevan secara strategis (Muchlis, 2023). Perusahaan dapat memanfaatkan identifikasi karakteristik sumber daya unik yang sulit ditiru untuk mencapai keunggulan kompetitif (Aisyah et al., 2022). . Lebih lanjut, teori RBV menganalisis dan menafsirkan sumber daya organisasi guna memahami bagaimana entitas bisnis tersebut mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan (Kuswanto et al., 2023). Dalam konteks ini, sumber daya tak berwujud seperti modal manusia, yang mencakup kompetensi dan kapabilitas pegawai, menjadi krusial karena sifatnya yang unik dan sulit ditiru oleh pesaing (Lorensa & Hidayah, 2022).

Resource-Based View (RBV)

The Resource-Based View adalah kerangka konseptual dalam manajemen strategis yang menekankan pentingnya sumber daya internal perusahaan sebagai pendorong utama

keunggulan kompetitif berkelanjutan (Dasuki, 2021). Pandangan ini menegaskan bahwa kepemilikan dan pemanfaatan sumber daya yang berharga (valuable), langka (rare), sulit ditiru (inimitable), dan tidak dapat digantikan (non-substitutable) adalah kunci untuk mencapai superioritas kinerja jangka panjang (Esmer et al., 2022; Rahmatullah et al., 2023). Dalam konteks ini, sumber daya manusia, terutama talenta dengan kompetensi superior, menjadi fondasi utama yang memungkinkan perusahaan memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Dasuki, 2021; Efendi, 2021; Sumartik & Ambarwati, 2023).

Dalam implementasinya, RBV mendorong organisasi untuk memandang karyawan sebagai aset internal yang berharga, yang kompetensi dan pengetahuannya perlu terus ditingkatkan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang optimal (Aisyah et al., 2022). Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan strategis, termasuk program pelatihan dan pengembangan kompetensi, memainkan peran krusial dalam menciptakan SDM yang adaptif dan inovatif (Ramayani, 2025).

Dynamic Capability Theory (DCT)

Teori Kapabilitas Dinamis melengkapi RBV dengan menjelaskan bagaimana perusahaan mengembangkan, mengintegrasikan, dan mengkonfigurasi ulang kompetensi internal dan eksternal untuk menghadapi lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Pandangan ini berfokus pada kemampuan organisasi untuk memperbarui dan menciptakan kembali basis sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia, sebagai respons terhadap dinamika pasar dan teknologi (Tapela et al., 2023). Hal ini mencakup kapasitas untuk merasakan peluang dan ancaman, menguasai ulang aset, dan melakukan transformasi organisasi untuk mempertahankan relevansi strategis dan keunggulan kompetitif di tengah ketidakpastian (Tapela et al., 2023).

Pendekatan ini sangat relevan dalam upaya peningkatan kinerja ekonomi organisasi, di mana pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan manajemen talenta menjadi fondasi utama (Ramayani, 2025). Oleh karena itu, teori ini menyoroti pentingnya kemampuan perusahaan untuk terus-menerus mengembangkan dan beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis melalui pemanfaatan kapabilitas internal, termasuk talenta sumber daya manusia (Poliova & Dubyk, 2024). Melalui proses pengembangan ini, organisasi dapat membentuk budaya kerja yang tidak hanya produktif dan kolaboratif, tetapi juga berorientasi pada inovasi berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing ekonomi (Ramayani, 2025).

Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Hamali & Budihastuti, 2019). Pelatihan karyawan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2020). Karyawan yang mendapat pelatihan secara rutin merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang (Putra & Dewi, 2022).

Selain itu menurut (Jackson et al., 2020) pelatihan dapat meningkatkan kinerja jangka pendek dan keterampilan spesifik yang diperlukan dalam pekerjaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan. Pelatihan menjadi program yang dirancang secara sistematis oleh perusahaan untuk mendukung proses pembelajaran terkait kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang relevan dengan pekerjaan karyawan.

Pengembangan

Pengembangan SDM merupakan sebuah proses sistematis yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, serta pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kerja karyawan sehingga dapat mencapai kualitas karyawan yang diharapkan oleh perusahaan Andayani & Hirawati (2021). Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara optimal (Retnilasari & Putra (2019). Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan yang membentuk nilai dan budaya dalam perusahaan. Pengembangan merupakan suatu pengajaran yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan (Cahya et al; 2021). Pengembangan dilakukan bukan sekedar karena adanya tuntutan kerja, tetapi juga adanya tuntutan dalam peningkatan karir seorang karyawan.

Menurut Neo (2020), pengembangan digunakan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan jabatan di masa depan, yang mencakup pelatihan, pendidikan, pengalaman, relasi, serta penilaian terhadap kepribadian, keterampilan, dan kemampuan. Pengembangan berkaitan dengan kebutuhan jangka panjang atau kebutuhan masa depan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian serta keterampilan yang dapat meningkatkan kinerja serta prestasi sehingga dapat membuka adanya kesempatan dalam promosi (Gustiana dkk,

2022). Melalui proses pengembangan, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya pada bidang teknis tetapi juga unggul dalam bidang moral dan etika.

Hubungan antara Pelatihan, Pengembangan, dan Kinerja Karyawan

Hubungan ini bersifat multidimensional, di mana program pelatihan yang sistematis dan pengembangan karir yang terarah berkorelasi positif dengan peningkatan kapabilitas individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan, pemanfaatan teknologi pembelajaran seperti e-learning dan simulasi berbasis kecerdasan buatan, serta kolaborasi lintas disiplin, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi SDM (Larasati & Perkasa, 2025).

Pengembangan kompetensi karyawan juga perlu diintegrasikan dengan strategi pengembangan karir yang komprehensif, mencakup mentoring dan peluang pengembangan yang selaras dengan kemajuan teknologi (Sulistiari et al., 2025). Studi empiris juga mengkonfirmasi bahwa pelatihan dan pengembangan yang terstruktur secara langsung meningkatkan kompetensi pegawai, yang pada gilirannya secara positif memengaruhi kinerja (Anhara et al., 2023).

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel. Sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2022), penelitian asosiatif kausal bertujuan mengidentifikasi pengaruh antara variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (dependen) dalam suatu hubungan kausal.

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT. Malea Energy yang berlokasi di kecamatan Makale Selatan, Kabupaten Tana Toraja, Provinsi Sulawesi Selatan. PT. Malea Energy dipilih karena belum ada penelitian dengan topik yang sama dilakukan di perusahaan tersebut. Selain itu, PT. Malea Energy juga merupakan bagian dari Kalla Group yang memiliki sistem pelatihan sumber daya manusia yang dikenal cukup baik.

Definisi Operasional

Ada tiga variable yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pelatihan, pengembangan pegawai dan kinerja pegawai. Definisi operasional setiap variable ditampilkan dalam tabel 1 berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan yang dilakukan PT. Malea Energy adalah upaya yang terencana dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan.	1. Tujuan Pelatihan. 2. Materi pelatihan. 3. Metode yang digunakan. 4. Kualifikasi peserta. 5. Kualifikasi pelatih (instruktur) Wahyuningsih (2019).
Pengembangan (X ₂)	Pengembangan PT. Malea Energy adalah upaya yang terencana dalam upaya meningkatkan konseptual dan sikap kerja karyawan.	1. Kebutuhan Pekerjaan 2. Tujuan Personal 3. Perkembangan Karir Richardson (2016) dalam, Rosalen (2021)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh karyawan PT Malea Energy dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam perusahaan.	1. Kualitas pekerjaan. 2. Kuantitas pekerjaan. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. Mangkunegara & puspitasar, (2015)

Analisis Data

Pertama-tama data dianalisis secara deskriptif dengan menampilkan rata-rata dan standar deviasi. Kemudian validitas data diuji dengan menggunakan korelasi Pearson. Setelah uji validitas, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach' Alpha. Untuk memastikan bahwa data merupakan data parametric, maka dilakukan uji asumsi klasik. Setelah uji asumsi klasik, dilakukan analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Hasil deskriptif penelitian ini, ditampilkan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1: Hasil deskriptif penelitian

No	Uraian	Rata-Rata	Std. Deviation
1	Saya sering mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.	4.2233	.44130
2	Saya sangat berpartisipasi dalam pelatihan yang dilaksanakan.	4.1748	.42994
3	Saya merasa pelatih/instruktur/pemateri memiliki kualitas	4.2136	.49804

	yang sangat baik dalam memberikan pelatihan.		
4	Saya merasa program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan relevan dan sesuai dengan pekerjaan saya.	4.0874	.62789
5	Saya merasa bahwa program pelatihan yang diberikan membantu dalam meningkatkan keterampilan kerja dan karir saya.	4.2059	.55111
1	Program pengembangan karyawan di perusahaan ini sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	3.5980	.56743
2	Saya merasa pengembangan karyawan di perusahaan ini mendukung pencapaian tujuan pribadi.	3.4510	.53189
3	Program pengembangan di perusahaan ini membantu saya dalam meningkatkan kemampuan untuk karir jangka panjang	3.5588	.62257
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	4.1456	.51274
2	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah diberikan.	4.2427	.45301
3	Saya mampu secara efisien dalam mengatur waktu dan mengikuti prosedur yang benar dalam melaksanakan tugas.	4.3107	.54285
4	Saya sangat aktif dalam mencari solusi jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari atasan.	4.3204	.48937

Sumber: diolah untuk penelitian ini

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa rata-rata jawaban responden setuju dengan pernyataan dengan kisaran rata-rata antara 3,451 dan 4,3204 dengan deviasi yang rendah.

Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil perhitungan Validitas dan Uji Reliabilitas ditampilkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of Items	Kisaran Ro(Rtabel)	Cronbach's Alpha
1	Pelatihan (X1)	5	.236 - .418 (.195)	.754
2	Pengembangan (X2)	3	.328 - .434 (.195)	.861

3	Kinerja Karyawan(Y)	4	.328 - .548 (.195)	.812
---	----------------------	---	--------------------	------

Sumber: Data olahan SPSS 25,2025

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa data yang diolah dalam penelitian ini adalah valid dan reliable.

Analisis Regresi Berganda

Hasil regresi penelitian ini ditampilkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3: Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,089	,227		-,391	,697
	X1	,858	,252	,753	3,401	,001
	X2	,136	,260	,116	,524	,602
r = ,866 R ² = ,750						

Sumber: Hasil Olahan data

Diskusi

Penelitian di Indonesia pada lima tahun terakhir memperkuat temuan tersebut. Studi PT Adhi Karya (2024) menemukan bahwa pengembangan dan pelatihan memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa, dengan mediasi motivasi kerja. Sementara itu, penelitian PT Telkom Akses (2023) menyebutkan bahwa efektivitas pelatihan secara langsung meningkatkan keterlibatan serta kinerja karyawan via motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Penelitian di sektor jasa juga menunjukkan adanya pengaruh sinergis: studi pada industri hospitality (2023) menyimpulkan training, komitmen organisasi, dan efikasi diri secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai adjusted R² sampai 64,7%. Ini menggaris bawahi perlunya pendekatan terintegrasi pelatihan teknis saja tidak cukup tanpa dukungan aspek psikologis dan komitmen organisasi.

Review literatur menyatakan bahwa program pelatihan yang dirancang sesuai strategi organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta inovasi dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa efektivitas di PT Malea Energy, khususnya pelatihan, konsisten dengan hasil tersebut, mengingat pelatihan mampu meningkatkan kompetensi dasar dan produktivitas. Namun, rendahnya hasil pada variabel pengembangan bisa jadi karena

desain program yang tidak selaras dengan strategi atau tidak diberi dukungan kultur organisasi yang kuat.

Penelitian juga menunjukkan bahwa tanpa keterlibatan aktif dan motivasi tinggi, pelatihan dapat kurang efektif. Sebuah laporan dari India (2025) menemukan 75% karyawan hanya mengikuti pelatihan saat diwajibkan, mencerminkan keterbatasan motivasi intrinsik dalam program pengembangan. Hal ini mungkin relevan dengan program pengembangan di Malea Energy meskipun program berjalan, jika tidak menciptakan engagement atau keterlibatan, hasilnya bisa tidak optimal atau bahkan berdampak negatif terhadap kinerja.

Program pelatihan di PT Malea Energy terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana didukung oleh data regresi dan konsisten dengan temuan riset lokal dan internasional. Sebaliknya, program pengembangan perlu dievaluasi ulang agar dampak negatifnya bisa dihilangkan seperti memperjelas relevansi, meningkatkan motivasi intrinsik, menyesuaikan konten dengan kebutuhan operasional, dan memperkuat kultur dukungan organisasi. Kombinasi pelatihan yang kuat dan pengembangan yang diperbaiki akan meningkatkan kontribusi terhadap kinerja secara sinergis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan pengembangan. Hal ini tercermin dari hasil analisis deskriptif dan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dan lebih konsisten dalam meningkatkan keterampilan serta produktivitas karyawan.

Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Malea Energy. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menyatakan bahwa kedua variabel bebas (pelatihan dan pengembangan) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan memiliki pengaruh positif walaupun tidak signifikan.

Berdasarkan hasil analisis disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan, termasuk efektivitasnya dalam mendukung peningkatan karir dan kepuasan kerja karyawan dan memberikan pelatihan berkelanjutan pada para karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Aisiyah, N. (2025). Strategi Pengelolaan SDM dalam Mendukung Keberhasilan Transformasi Digital Pelayanan Publik di Instansi Pemerintah
- Alwy, M. A. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSES MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi Budaya Teknologi Dan Pendidikan*, 1(10), 2265. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Amelia, D., Azhari, D. S., & Sari, V. P. (2022). MENINGKATKAN KUALITAS SDM DAPUR TAHU ALAMI MELALUI MANAJEMEN SDM YANG TERTATA DAN TERKOORDINASI DALAM PENGELOLAAN, PENATAAN PABRIK DAPUR TAHU ALAMI DI KOTA PADANG. *Community Development Journal Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 2152. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i3.10838>
- Butar, P. P. B., & Nuridin, N. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK AREA CILEUNGSI. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.728>
- Dasuki, R. E. (2021). Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View. *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 447. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.710>
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67. <https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.32>
- Efendi, S. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN BAKAT SEBAGAI SUMBER KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN. *AKSELERASI Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(2), 36. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i2.407>
- Esmer, S., YILDIZ, R. O., & Baştuğ, S. (2022). Talent management functions: a qualitative research on container shipping industry. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijstl.2023.10049269>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Fauzan, M. (2025). Peran Teknologi Digital dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen SDM Modern. *JURNAL ECONOMINA*, 4(4), 150. <https://doi.org/10.55681/economina.v4i4.1552>
- Gadzali, S. S., Gazalin, J., Sutrisno, S., Prasetya, Y. B., & Ausat, A. M. A. (2023). Human Resource Management Strategy in Organisational Digital Transformation. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 760. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12508>
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1761. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU

- MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Irmawan, A. (2023). Pelatihan penggunaan Zoom Meeting untuk pendidikan dan pelatihan di BKPSDM kabupaten Wakatobi. *ABSYARA Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(1), 94. <https://doi.org/10.29408/ab.v4i1.17486>
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing human resources*. Oxford University Press.
- Kero, C. A., & Bogale, A. T. (2023). A Systematic Review of Resource-Based View and Dynamic Capabilities of Firms and Future Research Avenues [Review of A Systematic Review of Resource-Based View and Dynamic Capabilities of Firms and Future Research Avenues]. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(10), 3137. International Information and Engineering Technology Association. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181016>
- KHAIRI, R. H., & SYAHRIAN, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 11. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1558>
- Kusuma, I. L. (2017). Intellectual Capital: Salah Satu Penentu Keunggulan Bersaing. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 16(01). <https://doi.org/10.29040/jap.v16i01.2>
- Larasati, F., & Perkasa, D. H. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Sdm Dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Di Era Industri. *Action Research Literate*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.46799/ar.v9i2.2809>
- Neo, R. A. (2020). *Employee Training & Development*. Mc Graw Hill Education
- Nursaumi, I., Z, F. M., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 331. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>
- Tapela, K., Erlando, S., & Ridwan, M. (2023). Menganalisis Efektivitas Pelatihan Manajemen SDM Era Digital Bagi UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Lampung. *TRIDARMA Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM)*, 6(2), 86. <https://doi.org/10.35335/abdimas.v6i2.5009>
- Tarlis, A., Iskandar, D., & Hetti, S. M. (2021). Relevansi Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) Guna Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 120. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i2.719>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2)asan Kerja dan Potensi Mogok Kerja

Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.

Widihartono, R. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 204. <https://doi.org/10.60023/ye0a0g07>