

Analisis Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BTN (Persero) Tbk Cabang Mataram

Sinta Devliana¹⁾, Helmy Fuadi²⁾, Vici Handalusia Husni³⁾

^{1,2,3} Universitas Mataram, Kota Mataram, Indonesia

E-mail: ¹sintadevliana30@gmail.com, ²helmyfuadi@yahoo.co.id, ³vicihandalusia@unram.ac.id

Article Information

Submit: 04-04-2025

Revised: 20-05-2026

Accepted: 31-05-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 180 karyawan dengan sampel sebanyak 64 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, serta uji korelasi Kendall's Tau dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,459, sedangkan pengembangan sumber daya manusia juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,423. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki tingkat hubungan yang berada pada kategori cukup terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the relationship between training and human resource development on employee performance at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Mataram Branch. This study uses a quantitative approach with an associative research type. The population in this study amounted to 180 employees with a sample of 64 respondents determined using a purposive sampling technique. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale. Data analysis techniques used were validity testing, reliability testing, and Kendall's Tau correlation test with the help of SPSS software. The results of the study indicate that training has a positive and significant relationship with employee performance with a correlation coefficient value of 0.459, while human resource development also has a positive and significant relationship with employee performance with a correlation coefficient value of 0.423. Based on these results, it can be concluded that training and human resource development have a level of relationship that is in the sufficient category with employee performance.

Keywords: Employee Performance, Human Resource Development, Training.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menggerakkan organisasi dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran strategis SDM tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset yang memiliki potensi untuk berkembang dan meningkatkan produktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola hubungan kerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai (Hasibuan, 2008). Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal agar mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Armstrong, 2020). Hal ini menjadikan SDM sebagai elemen kunci dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

Perkembangan teknologi modern mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Meskipun teknologi mampu menggantikan sebagian pekerjaan manusia, peran SDM tetap tidak tergantikan karena memiliki

kemampuan berpikir, kreativitas, dan inovasi (Notoatmodjo, 2015). Pelatihan dan pengembangan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta produktivitas kerja karyawan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan seperti ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan serta keterbatasan waktu pelaksanaan. Selain itu, kurangnya dukungan pimpinan dalam implementasi hasil pelatihan juga menjadi kendala dalam meningkatkan efektivitas program (Soetrisno, 2016). Kondisi ini menyebabkan pelatihan dan pengembangan belum sepenuhnya memberikan dampak optimal terhadap kinerja karyawan.

Pada sektor perbankan, kebutuhan akan SDM yang kompeten dan adaptif semakin meningkat seiring dengan perkembangan teknologi dan regulasi. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Mataram mengalami peningkatan jumlah karyawan dari 148 orang pada tahun 2020 menjadi 180 orang pada tahun 2025, atau meningkat sebesar 21,6%. Peningkatan jumlah karyawan ini menunjukkan adanya pertumbuhan organisasi yang memerlukan pengelolaan SDM yang lebih baik dan terstruktur. Namun, peningkatan jumlah karyawan tidak selalu diikuti dengan peningkatan kualitas kinerja apabila tidak didukung oleh pelatihan dan pengembangan yang tepat. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam memastikan setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang efektif agar kinerja karyawan tetap optimal.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang tidak sesuai kebutuhan atau hanya bersifat formalitas dapat menghambat peningkatan kinerja dan bahkan menurunkan efektivitas kerja. Selain itu, pengembangan SDM yang tidak berkelanjutan dapat menyebabkan penurunan kompetensi dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan. Dalam konteks organisasi perbankan, hal ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada nasabah serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang lebih tepat terkait pengelolaan SDM.

Penelitian terdahulu digunakan sebagai landasan dalam penyusunan penelitian untuk memahami hasil-hasil yang telah dicapai oleh peneliti sebelumnya terkait topik yang sama. Kajian ini berfokus pada hubungan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang telah banyak diteliti di berbagai sektor. Secara umum, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Tambing *et al.*, 2019). Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian lain yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Amrin & Darwis, 2022). Selain itu, penelitian di sektor lain juga membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (Salju, 2023). Penelitian lain menambahkan bahwa pelatihan yang dikombinasikan dengan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Anngel Naysila Pandi Resi, Ni Putu Nursiani, Yonas Ferdinad Riwu, 2024). Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu berpengaruh signifikan, sementara pengembangan karyawan tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja (Amanda Yuliyanty, Fauziah Afriyani, 2024).

Selain variabel pelatihan dan pengembangan, beberapa penelitian juga mengkaji faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai (Silvi Nur Ariskha, 2018). Penelitian lain juga menemukan bahwa kemampuan pegawai serta dukungan sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Hilyatussa adah, 2025). Dari sisi metodologi, sebagian besar penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan

sebagian lainnya menggunakan metode korelasi seperti *Spearman* dan Kendall's Tau untuk data ordinal. Perbedaan juga terlihat pada lokasi penelitian yang mencakup sektor perbankan, instansi pemerintah, hingga perusahaan swasta. Selain itu, terdapat variasi variabel independen seperti pengembangan karier, pengalaman kerja, dan motivasi kerja yang melengkapi analisis utama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan tidak berdiri sendiri. Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk memperkuat dan mengembangkan temuan sebelumnya dengan pendekatan dan konteks yang berbeda.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis hubungan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada konteks spesifik PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Mataram. Penelitian ini tidak hanya mengkaji pengaruh secara umum, tetapi juga menekankan pada hubungan atau korelasi antar variabel dalam kondisi nyata perusahaan. Selain itu, penelitian ini mempertimbangkan dinamika pertumbuhan jumlah karyawan dan kebutuhan kompetensi di sektor perbankan modern. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara empiris (Sugiyono, 2019). Penelitian asosiatif digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antar variabel serta arah pengaruh yang terjadi dalam suatu fenomena penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam konteks ini, variabel bebas terdiri dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Hubungan tersebut dianalisis menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui instrumen penelitian berupa kuesioner. Penggunaan skala *Likert* dalam penelitian ini memungkinkan pengukuran sikap dan persepsi responden secara sistematis dan terstruktur. Selain itu, pendekatan kuantitatif dinilai tepat karena mampu menghasilkan data numerik yang dapat diuji secara statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Mataram yang berlokasi di Jalan Pejangik No. 99–101, Kota Mataram. Lokasi ini dipilih karena memiliki jumlah karyawan yang besar serta aktivitas operasional yang tinggi sehingga representatif untuk penelitian. Selain itu, perusahaan tersebut memiliki program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan relevan dengan variabel penelitian. Penelitian direncanakan dimulai pada Januari 2026 dengan penyebaran kuesioner secara *online* kepada responden. Populasi penelitian berjumlah 180 karyawan yang kemudian diambil sampel sebanyak 64 orang menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Pembagian sampel dilakukan secara proporsional agar setiap unit kerja terwakili secara adil dalam penelitian.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi untuk memperoleh data primer dan sekunder. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala *Likert* lima poin untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten (Sugiyono, 2019). Data yang diperoleh kemudian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian (Ghozali, 2013). Analisis data menggunakan uji korelasi Kendall's Tau yang merupakan metode non-parametrik untuk

mengukur hubungan antar variabel berbasis data ordinal. Penggunaan Kendall's Tau sesuai dengan data berbentuk skala *Likert* yang tidak mengasumsikan distribusi normal. Hasil analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut disajikan karakteristik responden penelitian yang telah dirangkum ke dalam satu tabel terpadu. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis dan komprehensif mengenai profil responden berdasarkan beberapa aspek penting, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan unit kerja. Data ini diperoleh dari hasil olah data primer tahun 2026 yang melibatkan 64 responden, sehingga dapat memberikan representasi kondisi responden dalam penelitian secara menyeluruh.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	26	40,63%
		Perempuan	38	59,37%
2	Usia	25–30 tahun	19	29,69%
		31–35 tahun	30	46,88%
		36–40 tahun	12	18,75%
		>40 tahun	3	4,69%
3	Pendidikan	Diploma (D3)	10	15,63%
		Sarjana (S1)	49	76,56%
		Pascasarjana (S2)	5	7,81%
4	Lama Bekerja	>1 tahun	1	1,56%
		1–3 tahun	17	26,56%
		4–6 tahun	36	56,25%
		<6 tahun	10	15,63%
5	Unit Kerja	CLU	13	20,31%
		SME	7	10,94%
		SCPU	6	9,38%
		CSRU	6	9,38%
		Funding	8	12,50%
		Prioritas	4	6,25%
		Frontliner	12	18,75%
		Operation	8	12,50%
		Total	64	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan persentase 59,37%. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 31–35 tahun sebesar 46,88%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif. Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki

pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebesar 76,56%, yang mencerminkan tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Selain itu, dari aspek lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 4–6 tahun dengan persentase 56,25%, yang menunjukkan pengalaman kerja yang cukup matang. Sementara itu, berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari unit CLU sebesar 20,31%, diikuti oleh Frontliner sebesar 18,75%. Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang yang cukup beragam namun tetap representatif untuk mendukung hasil penelitian.

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS, ada dua cara untuk mengetahui suatu kuesioner dinyatakan valid, (1) apabila r -hitung > dari r -tabel, (2) nilai signifikansi < 0,05 maka kuesioner tersebut valid dan sebaliknya apabila signifikansi > 0,05 maka kuesioner tersebut tidak valid (Sugiyono, 2019).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	T Hitung	T Tabel	Ket
Pelatihan	Pelatihan 1	0,649	> 0,246	Valid
	Pelatihan 2	0,420	> 0,246	Valid
	Pelatihan 3	0,656	> 0,246	Valid
	Pelatihan 4	0,632	> 0,246	Valid
	Pelatihan 5	0,635	> 0,246	Valid
	Pelatihan 6	0,447	> 0,246	Valid
	Pelatihan 7	0,329	> 0,246	Valid
	Pelatihan 8	0,633	> 0,246	Valid
	Pelatihan 9	0,316	> 0,246	Valid
	Pelatihan 10	0,342	> 0,246	Valid
	Pelatihan 11	0,431	> 0,246	Valid
	Pelatihan 12	0,632	> 0,246	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Sumber Daya Manusia 1	0,589	> 0,246	Valid
	Pengembangan Sumber Daya Manusia 2	0,707	> 0,246	Valid
	Pengembangan Sumber Daya Manusia 3	0,724	> 0,246	Valid
	Pengembangan Sumber Daya Manusia 4	0,616	> 0,246	Valid
	Pengembangan Sumber Daya Manusia 5	0,688	> 0,246	Valid
	Pengembangan Sumber Daya Manusia 6	0,684	> 0,246	Valid
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0,441	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,487	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,535	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,352	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,665	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,373	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 7	0,463	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 8	0,470	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 9	0,376	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 10	0,563	> 0,246	Valid

Variabel	Item Pernyataan	T Hitung	T Tabel	Ket
	Kinerja Karyawan 11	0,385	> 0,246	Valid
	Kinerja Karyawan 12	0,595	> 0,246	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Tabel 2 menunjukkan 30 butir pernyataan pada angket yang telah diuji, kemudian dibandingkan dengan angka pada t tabel. Setelah dibandingkan dengan angka pada t tabel, diperoleh bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah ketetapan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurinya. Artinya, dimana alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran kuesioner ketika digunakan beberapa kali, pengujian ini dilakukan dengan Alfa Cronbach. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka variabel diakui reliabel atau kebalikannya (Ghozali, 2013).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,741	0,6	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,749	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,692	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2026

Tabel 3. menunjukkan tingkat nilai dari masing-masing variabel dengan *Cronbach Alpha* > 0,60. Seperti pada variabel *Pelatihan* terdapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.741, variabel *Pengembangan Sumber Daya Manusia* terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.749, dan pada variabel *Kinerja Karyawan* terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.692. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel.

Uji Korelasi Kendall's Tau

Uji Korelasi Kendall's Tau merupakan salah satu teknik statistik non-parametrik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel ordinal. Uji ini sesuai digunakan dalam penelitian yang menggunakan skala Likert, karena tidak mengasumsikan distribusi normal dan cocok untuk data berskala ordinal. Interpretasi kekuatan hubungan berdasarkan nilai koefisien korelasi Kendall's Tau dalam penelitian ini mengacu pada pedoman berikut :

- 0,00–0,25: hubungan sangat lemah.
- 0,26–0,50: hubungan cukup.
- 0,51–0,75: hubungan kuat.
- 0,76–0,99: hubungan sangat kuat.
- 1,00: hubungan sempurna.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Kendall's Tau

Correlations

			Pelatihan	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
Kendall's tau_b	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.311**	.459**
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.000
		N	64	64	64
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Correlation Coefficient	.311**	1.000	.423**
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.000
		N	64	64	64
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.459**	.423**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Tabel uji korelasi kendall's tau tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi (τ) sebesar 0,459 dan nilai signifikan (sig. 2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,459 termasuk dalam kategori hubungan cukup.
2. Nilai koefisien korelasi (τ) sebesar 0,423 dan nilai signifikan (sig. 2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,423 termasuk dalam kategori hubungan cukup.

Uji Hipotesis Korelasi Kendall's Tau

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis Korelasi Kendall's Tau-b, diketahui bahwa hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi (sig. 2-tailed) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien korelasi (τ) sebesar 0,459. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Mataram. Selanjutnya, hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi (sig. 2-tailed) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien korelasi (τ) sebesar 0,423. Hasil ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Mataram.

Pembahasan

Berikut ini merupakan hasil pengujian probabilitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (persero) TBK cabang mataram yang menunjukkan bahwa.

a) Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi Kendall's Tau yang digunakan untuk menguji hubungan variabel pelatihan dengan kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Salju, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan yang terarah dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini juga membuktikan pendapat (Sedarmayanti, 2011) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan keterampilan teknis karyawan. Selain itu, Sinamora (2014) menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugas secara optimal.

b) Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi Kendall's Tau yang digunakan untuk menguji hubungan variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Amanda Yuliyanty & Fauziah Afriyani (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan dapat meningkatkan kompetensi, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini juga membuktikan pendapat Hasibuan (2008) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan agar dapat bekerja lebih efektif. Selain itu, Notoatmodjo (2015) menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan dan pembinaan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Kendall's Tau sebesar 0,459 yang berada pada kategori hubungan cukup. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,423. Kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan pengembangan yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Meskipun demikian, kekuatan hubungan yang berada pada kategori cukup menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun kepemimpinan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terbukti berperan penting namun bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari sisi pelatihan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas sarana dan prasarana seperti penyediaan fasilitas modern berbasis digital agar pelatihan lebih efektif. Pada aspek pengembangan sumber daya manusia, perusahaan perlu mengoptimalkan program rotasi jabatan yang disertai dengan mentoring untuk meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan. Selain itu, perusahaan juga disarankan memberikan otonomi lebih kepada karyawan dalam pengambilan keputusan operasional guna meningkatkan ketepatan waktu dan efektivitas kerja. Pemanfaatan teknologi seperti dashboard digital juga dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan agar hasil penelitian lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode analisis yang lebih beragam serta memperluas objek penelitian. Dengan demikian, penelitian di masa depan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda Yuliyanty, Fauziah Afriyani, S. L. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah

- Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(5), 161–169. <https://jurnalhost.com/index.php/jekma/article/view/1079%0Ahttps://jurnalhost.com/index.php/jekma/article/download/1079/1364>
- Amrin & Darwis. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Anggel Naysila Pandi Resi, Ni Putu Nursiani, Yonas Ferdinad Riwu, T. T. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 281–289. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i2.13422>
- Christina, C., & Emita, I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ocean Trading Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 3(2), 18. <https://doi.org/10.47134/jampk.v3i2.908>
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Gustiana, R., Taufik Hidayat, & Achmad Fauzi. (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. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hasibuan, M. S. P. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Universitas Bina Sarana Informatika. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/206838/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Hilyatussa adah, R. S. S. (2025). *Hubungan Kemampuan Pegawai Dan Dukungan Sarpas Dengan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang*.
- Karlina, L., Badar, M., & Irawan, I. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 75–89. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i3.3666>
- Michael Armstrong. (2020). *PRAISE FOR ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE*.
- Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Prof. H.Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, CA, A. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Roswaty, R., & Siddiq, A. M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 63–69. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v10i1.745>
- Rozogitta S, S. S., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan . *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 399–404. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.520>
- Salju. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo*. 231–240.
- Silvi Nur Ariskha, T. D. (2018). *Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora*. 1–12.
- Sinamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tambing, N., Manullang, R. R., & Medinal. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*



(JPMB), *STIE-IBEK*, 6(2), 269–276.

UmpuSinga, H. A. ., Riasari, A., & Ria Qoyum, D. H. . (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Al-Bubuts*, 18(2), 268–281. <https://doi.org/10.30603/ab.v18i2.2537>

Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Putri, V. D. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 33–44. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v8i1.151>