

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PEKERJA DI PUSAT KEBUGARAN F45 TRAINING CABANG CILANDAK

Riska Rismayanti¹, Shella Puspita Sari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ rismayani2099@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02512@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of employee training and development and worker performance both partially and simultaneously at the F45 Training Cilandak Fitness Center. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The collection methods used are primary data and secondary data. The sampling technique in this research used the Saturated Sampling Technique of 60 respondents. Data analysis uses the SPSS version 26 program application. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, normality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. Testing the hypothesis above obtained t count $>$ t table ($6.028 > 1.997$). So it can be concluded that H_0 is rejected, H_1 is accepted, which means that there is an influence between Cilandak. obtained t count $>$ t table ($3.166 > 1.997$). This is also strengthened by the significance of <0.050 or ($0.000 < 0.05$). So it can be concluded that H_{02} is rejected. H_{a2} is accepted, which means that there is an influence between X_2 and Y or shows that there is a partially significant influence between employee development on worker performance at the F45 fitness center Cilandak Branch Training. So it can be concluded that the influence of employee training and development simultaneously has a significant effect on employee performance (Y). Determination obtained by Adjusted R Square The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 35.9% while the remaining 64.1% is influenced by other factors. Meanwhile, the remaining 42.3% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Effect of Training, Employee Development, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan dan kinerja pekerja baik secara parsial maupun simultan pada Pusat Kebugaran F45 Training Cilandak. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan aplikasi program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis diatas diperoleh t hitung $>$ t tabel ($6,028 > 1,997$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y atau menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja pekerja di Pusat kebugaran F45 Training Cabang Cilandak. diperoleh t hitung $>$ t tabel ($3,166 > 1,997$). Hal tersebut juga diperkuat signifikansi $<$ $0,050$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara X_2 terhadap Y atau menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karyawan terhadap kinerja pekerja di Pusat kebugaran F45 Training Cabang Cilandak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh Adjusted R Square Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 35,9% sedangkan sisanya 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Pusat kebugaran atau fitness center merupakan salah satu bisnis yang terus berkembang di era modern ini. Salah satu pusat kebugaran yang populer di Indonesia adalah F45 Training. F45 Training adalah sebuah franchise gym yang berasal dari Australia dan menawarkan program pelatihan yang berfokus pada kesehatan dan kebugaran. Salah satu faktor yang penting dalam menjaga keberlangsungan bisnis pusat kebugaran adalah kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dan mengurangi tingkat absensi karyawan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sering terlihat bahwa karyawan di pusat kebugaran F45 Training memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Namun, karyawan F45 Training juga mengalami perubahan tugas secara berkala. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan perlu diberikan secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus terhadap sumber daya manusia yang merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh Perusahaan dan dilaksanakan oleh manajemen. Manusia merupakan elemen yang selalu ada pada setiap organisasi. Manusia membuat tujuan inovasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai

tujuan itu, seseorang tidak akan berhasil tanpa keahlian dan tanpa pengetahuan.

Peranan kompetensi sumber daya manusia sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan, serta adanya inovasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Untuk itu, maka perlunya sumber daya manusia itu dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka akan meningkatkan pula pendapatan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Latar belakang masalah pada penelitian ini adalah kebutuhan akan kinerja karyawan yang optimal di pusat kebugaran F45 Training. Di pusat kebugaran F45 Training, kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Pelanggan yang puas dengan layanan yang diberikan oleh karyawan akan meningkatkan loyalitas pelanggan dan memperluas pangsa pasar pusat kebugaran. Namun masih banyak karyawan di pusat kebugaran F45 Training yang belum memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Selain itu, persaingan di industri kebugaran semakin ketat, di mana setiap pusat kebugaran berusaha untuk menjadi yang terbaik di bidangnya. Oleh karena itu, pusat kebugaran F45 Training perlu terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan agar dapat bersaing dan tetap eksis di pasar yang semakin kompetitif. Dalam hal ini, penelitian ini akan membahas pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja pekerja di pusat kebugaran F45 Training Cabang Cilandak. Pelatihan ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil survei yang dilakukan oleh pusat kebugaran F45 Training di Jakarta terkait dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan serta kinerja karyawan.

Tabel 1.1
 Penilaian Kinerja Pekerja Tahun 2022

No	Komponen	Target Penilaian	Nilai Capaian	Persentase	Kriteria
1.	Orientasi Pelayanan	100	80	80%	Baik
2.	Capaian Target Pekerjaan	100	60	60%	Kurang Baik
3.	Kerjasama	100	60	60%	Kurang Baik
4.	Efektifitas Waktu	100	60	60%	Kurang Baik
5.	Tanggungjawab pekerjaan	100	60	60%	Kurang Baik

Sumber: Data Kinerja Pusat Kebugaran F45 Training Cabang Cilandak

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan dalam tahun 2022 nilai capaian yang belum mencapai target, orientasi pelayanan mencapai 60% kriteria kurang baik, tanggung jawab dan kerjasama juga termasuknya. Hanya saja dalam capaian target harus diperbaiki karena dalam suatu penjualan target tidak tercapai maka akan ada kendala dalam kesejahteraan karyawan dan perusahaannya. Kinerja pekerja merupakan hal yang paling penting dalam proses kegiatan pekerjaan karena kinerja pekerja yang bagus dan terampil akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan di pusat kebugaran F45 Training di Jakarta kurang baik. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di pusat kebugaran F45 Training di Jakarta menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan.

Tabel 1.2
 Hasil Pra Survey Pelatihan Pusat Kebugaraan di F45 Training Cabang Cilandak

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan	Target Dalam %
		Ya	Tidak		
1	Pelatihan online yang dilakukan kurang efektif dibandingkan dengan pelatihan offline	59,6	60	67	100
2	Penyampaian materi pelatihan offline yang diberikan lebih mudah dipahami dibandingkan dengan pelatihan online	68,2	30,9	67	100
3	Interaksi karyawan saat pelatihan offline lebih aktif dari pada pelatihan online	75,4	23,6	67	100
4	pelatihan offline lebih aktif dari pada pelatihan online	48,2	49,8	67	100
5	Keterlambatan karyawan saat pelatihan berlangsung	55,6	44,4	67	100
6	Waktu diadakannya pelatihan tidak mengganggu pekerjaan	78,3	21,7	67	100
7	Kemampuan dan keterampilan saya meningkat setelah saya mengikuti pelatihan	69,8	30,2	67	100

Sumber: Data Penelitian Hasil Survei 2022

Berdasarkan tabel 1.2 Pelatihan yang dilakukan pusat kebugaran F45 Training Cilandak masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan karyawan yang datangnya masih terlambat, sehingga materi yang disampaikan tidak bisa diterima secara menyeluruh. Berdasarkan data diatas masih adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, berdampak karyawan belum seluruhnya memahami prosedur kerjanya. Dengan ini sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, tidak maksimalnya karyawan dalam melayani pelanggan.

Implementasi solusi digital dalam rencana pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menjadi solusi yang efektif mengingat masalah yang diidentifikasi seperti pelatihan yang buruk, fasilitas yang kurang memadai, dan kinerja karyawan yang rendah. Digitalisasi dapat meningkatkan efektivitas, aksesibilitas, dan efisiensi program pelatihan. Dalam hal digitalisasi di F45 Training Cilandak, berikut beberapa hal yang perlu diperhatikan.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Pengembangan Pusat Kebugaran F45 Training Cabang
Cilandak

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah karyawan	Target dalam
		Ya	Tidak		
1.	Sebelum bekerja saya sudah diajarkan keterampilan dalam Pekerjaan	54,8	45,2	60	100
2.	Saya memiliki kepribadian yang disiplin dan tekun	55,8	44,2	60	100
3.	Banyaknya ketidakhadiran saya dalam bekerja	55,8	44,2	60	100
4.	Adanya kerja samayang baik antara rekan kerja atau divisi	30,9	69,4	60	100

Sumber: Data Penelitian Hasil Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.3 Pengembangan Pusat Kebugaran F45 Training Cabang Cilandak yang dilakukan pusat kebugaran F45 Training Cilandak masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan adanya kerja sama yang baik antara rekan kerjanya belum terjalin. Padahal dalam sebuah team atau organisasi Kerjasama adalah hal yang paling berpengaruh dalam proses berjalannya suatu pekerjaan atau bisnis. Padahal dalam tabel pengembangan kehadiran dan keterampilan yang dimiliki sudah cukup mumpuni untuk melayani pelanggan dengan baik.

Pengembangan SDM menurut Krismiyati (2020) terdiri dari tiga indikator, yaitu: Motivasi, Kepribadian, dan Keterampilan. Seperti indicator pengembangan yang dapat kita jadikan pengetahuan dalam pengembangan pekerjaan kita dikantor atau di visi

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Follet (2024:5), manajemen didefinisikan sebagai “the art of getting done through people”. Ini berarti bahwa manajemen adalah seni untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan cara-cara artistik untuk mempengaruhi orang lain secara positif. Ilmu pengetahuan manajemen dapat

diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Pengertian Manajemen menurut Rivai (2020:2) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Hamali (2018:2) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Sedarmayanti (2020:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Menurut Gary (2017:323) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan atau pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam pekerjaan atau posisi tertentu. Tujuan utama pelatihan kerja adalah untuk mempersiapkan orang untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan di tempat kerja mereka. Pelatihan kerja dapat melibatkan pelatihan dalam berbagai hal, seperti keterampilan teknis, pengetahuan tentang barang atau jasa,

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan untuk tercapainya tujuan perusahaan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Validitas Menurut Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., dkk dalam Machfoedz. (2022:72) mengemukakan bahwa: validitas adalah ketepatan dan kecermatan atau dalam Bahasa yang sudah lazim dalam dunia penelitian adalah valid atau sah. Alat ukur harus mengukur apa yang hendak diukur. Jika demikian, maka alat ukur tersebut dikatakan valid atau sah

- 2) Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat cukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu
- b. Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".
 - 2) Uji Multikolinieritas
Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018:105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol
 - 3) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Menurut Ghozali, I. (2020:110) bahwa, "Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1.
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2020:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain".
- c. Analisis Regresi Linier
Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independent dan dependen. Menurut Sugiono (2019:277) berpendapat "regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".
Analisa regresi linier berganda merupakan suatu Teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independent dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent secara Bersama-sama. Menurut Sugiono (2019:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan/diturunkan".
- d. Analisis Koefisien Korelasi
Analisa koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- e. Koefisien Determinasi
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen"
- f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0,579	0,236	Valid
X1.2	0,587	0,236	Valid
X1.3	0,459	0,236	Valid
X1.4	0,471	0,236	Valid
X1.5	0,713	0,236	Valid
X1.6	0,782	0,236	Valid
X1.7	0,758	0,236	Valid
X1.8	0,674	0,236	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel pelatihan (X1), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,236), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0,699	0,236	Valid
X1.2	0,537	0,236	Valid
X1.3	0,628	0,236	Valid
X1.4	0,788	0,236	Valid
X1.5	0,637	0,236	Valid
X1.6	0,733	0,236	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel pengembangan karyawan (X2), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,236), dengan

demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0,504	0,236	Valid
X1.2	0,606	0,236	Valid
X1.3	0,556	0,236	Valid
X1.4	0,543	0,236	Valid
X1.5	0,698	0,236	Valid
X1.6	0,593	0,236	Valid
X1.7	0,673	0,236	Valid
X1.8	0,435	0,236	Valid
X1.9	0,602	0,236	Valid
X1.10	0,525	0,236	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,236), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid, untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen danDependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,786	0,600	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X2)	0,754	0,600	Reliabel
Kinerja Pekerja (Y)	0,772	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil uji pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variable Pengaruh Pelatihan (X1), Pengembangan Karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar 0,600

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirno

N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81111175
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.056
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance. Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan kamulatif dari distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Standardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
								B
1	(Constant)	21.921	4.219		5.195	.000		
	X1	.659	.139	.601	4.737	.000	.622	1.608
	X2	-.006	.186	-.004	-.032	.974	.622	1.608

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diperoleh nilai tolerance variabel Pengaruh Pelatihan sebesar 0,622 dan Pengembangan Karyawan sebesar 0,622 dimana kedua nilai ini tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pelatihan sebesar 1,608 serta Pengembangan Karyawan sebesar 1,608 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10..

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Model	R	R Square	Model Summa Adjusted R Std. Error of Square the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.359	.339 2.85470	2.302

Predictors: (Constant), X2, X1
 Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian table diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin – Watson sebesar 2,302 berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Standardized	Unstandardized	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-1.221	2.451		-.498	.620
	X1	.107	.081	.205	1.318	.192
	X2	-.007	.108	-.010	-.065	.948

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variable Pengaruh Pelatihan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) sebesar 0,192 dan Pengembangan Karyawan (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) sebesar 0,948 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.860	3.746		5.835	.000
	Pelatihan	.656	.109	.599	6.028	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPekerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

- Nilai konstanta sebesar 21,860 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 21,860 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) 0,656 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada pengembangan karyawan (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,656 poin.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel PengembanganKaryawan (X2) Terhadap Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.478	4.397		6.931	.000
	Pengembangan Karyawan	.535	.169	.366	3.166	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

- Nilai konstanta sebesar 30,478 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karyawan (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 30,478 poin.
- Nilai koefisien regresi Pengembangan Karyawan (X2) 0,535 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengaruh Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Pengembangan Karyawan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,535 poin.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Pengaruh Pelatihan(X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.921	4.219		5.195	.000
	Pelatihan	.659	.130	.601	4.737	.000
	PengembanganKaryawan	-.006	.186	-.004	-.032	.974

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26,2024

- Nilai koefisien pengembangan karyawan (X2) sebesar -0,006 diartikan setiap peningkatan 1 unit pada pengembangan karyawan akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,006 unit. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan yang diterapkan mungkin kurang relevan dengan kebutuhan kerja atau justru mengganggu fokus karyawan pada pekerjaan mereka. Selain itu, pengembangan yang tidak disertai peningkatan posisi atau insentif juga bisa memicu rasa kehilangan semangat, sehingga menurunkan kinerja karyawan
- Nilai konstanta sebesar 21,921 diartikan bahwa jika variable pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan karyawan (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 21,921 poin.
- Nilai pengaruh pelatihan (X1) 0,659 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karyawan (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variable pengaruh pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja pekerja (Y) 0,659 poin

6) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara PengaruhPelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Pelatihan		Kinerja Pekerja	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Pelatihan	1		.599	.000
Kinerja Pekerja	.599	.000	1	

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

Sumber: Sugtyono (2019:184)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,599 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang.

Tabel 4.22

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Pekerja (Y)

Correlations		Kinerja Pekerja	
Pengembangan Karyawan			
Pengembangan Karyawan	Pearson Correlation	1	.366
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	67	67
Kinerja Pekerja	Pearson Correlation	.366**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	67	67

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

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,366 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 4.23

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					
				Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.599 ^a	.359	.339	2.855	.359	17.888	2	64	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar R 0,599. Artinya variable pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja pekerja.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pekerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					
				Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.599 ^a	.359	.349	2.833	.359	36.333	1	65	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,359 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pekerja sebesar 35,9 % sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.25

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					
				Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.366 ^a	.134	.120	3.292	.134	10.026	1	65	.002

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,134 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pekerja sebesar 13,4 % sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics					
				Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.599 ^a	.359	.339	2.855	.359	17.888	2	64	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,359 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pekerja sebesar 35,9 % sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.860	3.746			5.835	.000
Pelatihan	.656	.109	.599		6.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh t hitung > t tabel (6,028 < 1,997). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel pengembangan karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.478	4.397		6.931	.000
Pengembangan Karyawan	.535	.168	.366	3.166	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh t hitung > t tabel (3,166 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak Ha2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y atau menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karyawan terhadap kinerja pekerja di Pusat kebugaran F45 Training Cabang Cilandak.

Tabel 4.29
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pengaruh Pelatihan (X1) Dan Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	291.548	2	145.774	17.888	.000 ^b
	Residual	521.555	64	8.149		
	Total	813.104	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Pelatihan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,289 > 3,140), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Pekerja di Pusat Kebugaran F45 Training Cabang Cilandak. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV disimpulkan sebagai berikut :

- Pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pusat kebugaran F45 Training Cabang Cilandak dengan persamaan regresi $Y = 21,860 + 0,656X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,599 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,359 atau sebesar 35,9% sedangkan sisanya 64,1 %

dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,028 < 1,997). dengan demikian Ho ditolak H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Pusat Kebugaran F45 Training Cabang Cilandak.

- Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pusat kebugaran F45 Training Cabang Cilandak dengan persamaan regresi $Y = 30,478 + 0,535 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,366 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,134 atau sebesar 13,4% sedangkan sisanya 86,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,166 > 1,997). dengan demikian Ho ditolak H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Pusat Kebugaran F45 Training Cabang Cilandak.
- Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada pusat kebugaran F45 Training Cabang Cilandak dengan diperolehnya persamaan regresi linier berganda $Y = 21,921 + 0,659 X_1 - 0,006 X_2$. Nilai koefisien korelasi berganda atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,559 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 35,9% sedangkan sisanya 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (44,289 > 3,140). dengan demikian H0 ditolak H3 diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Pusat Kebugaran F45 Training Cabang Cilandak

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia.

- [2] Afandi (2018). Manajemen adalah proses kerja sama. Universitas Multimedia Nusantara
- [3] Agustini, Ni Putu Sri. (2020). "Penggunaan Media Sosial Whatsapp Pada Ahmad Riva'i, Nana Sudjana. (2019). Media Pengajaran. Bandung: Sinar Baru. Algesindo. Andira, A. (2018)
- [4] Aksara, Jakarta. Dessler, G. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Penerbit Indeks.
- [5] Algifari. (2017). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE. A. Muri Yusuf, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian.
- [6] AllBusiness Editors. (2024). "How Managers Can Master the Art of Getting Things Done Through People." Diakses dari AllBusiness
- [7] andika valentino piay, tinneke tum (2021). Universitas Sam Ratulangi Jurnal Anshori, Muslich & Iswati, Sri. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- [8] Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [9] Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara. FKIP Universitas Pasundan (2021). Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI). Bandung
- [10] asmawati mohamad nur arriya. Jurnal UNIV PGRI Palembang Vol. 3, No. 1, ISSN: 2655-746X
- [11] Astarina, D., & Windartini, N. (2022). Judul Buku atau Artikel. Penerbit. Halaman 84.
- [12] Azwar, Saifuddin. (2017). Metode Penelitian Psikologi (Edisi ke 2). Yogyakarta
- [13] Bambang Riyanto. 2010. Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan, ed. 4, BPFEYOGYAKARTA. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- [14] D Santoso, I Indarto, W Sadewisasi. Jurnal Dinamika Sosial Budaya 21 (2), 152-171, 2019. 16, 2019. Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), 8-21.
- [15] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [16] Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA
- [17] Faisal murkhana, (2020). Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 10, No. 1, ISSN: 2302- 9372
- [18] Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi. Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [19] Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi. Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [20] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan
- [21] Ghozali, Imam. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [22] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Indrajit, Richardus Eko
- [23] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate metode grafik. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [24] Ghozali, Imam. (2018:125-126). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. Griffin, R.W. (1998
- [25] Ghozali, Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [26] Ghozali, Imam. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [27] Ghozali, Imam. (2020:139). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.