Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 27422-27425

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan

Fadli Syah Putra Siregar, Irwan Nopian Sinaga, Rifqah Harahap

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management
Corresponding Author: fadlisyaputra911@gmail.com, sinaga.irwann@gmail.com

Published: October, 2025

ABSTRACT

This study addresses the issue of suboptimal employee performance at PT. Marga Nusantara Jaya, Medan Branch, which is attributed to a lack of participation in training and human resource development (HRD) programs. The research aims to determine the effect of training and HRD on employee performance at the company's Medan branch. A quantitative research method was employed, with the population consisting of 36 employees from the food division. The sampling technique used was saturated sampling, which included all members of the population as the sample. Data sources comprised both primary and secondary data. The data analysis technique was multiple linear regression, conducted SPSS version 23. The findings show that both training and human resource development have a positive and significant effect on employee performance. The multiple linear regression equation obtained is Y=14.739+0.294X1+0.355X2+e. A partial t-test for training (X1) revealed a positive and significant effect on employee performance, with a statistical result of tcount(2.954)>ttable(1.69236). Similarly, the partial t-test for human resource development (X2) also showed a positive and significant effect, with a result of tcount(2.152)>ttable(1.69236). The F-test result, with an F-value of 5.867>Ftable(4.14), further confirms the positive and significant combined influence of the training and human resource development variables on employee performance. The coefficient of determination (R2) is 0.218, or 21.8%, indicating that training and human resource development explain 21.8% of the variation in employee performance at PT. Marga Nusantara Jaya, Medan Branch. The remaining 78.2% is influenced by other variables not included in the model.

Keywords: *Employee Performance, Training, Human Resource Development.*

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan masih kurang maksimal dan masih minimnya partisipasi dalam ikut pelatihan serta program pengembangan SDM. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Cabang medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan divisi food, Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh Sumber data terdiri dari data primer dan data skunder dan teknik analisis data menggunakan data analisis regresi linear berganda serta menggunakan spss versi
23. Hasil penelitian yaitu menunjukan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh Y = 14,739 + 0,294X1 + 0,355X2 + e yang menunjukkan bahwa pelatihan, dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa pealtihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan, dengan hasil statistik (t_{hitung} 2,954 > t_{tabel} 1.69236). Selanjutnya uji parsial pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan. Adapun hasil uji statistik diperoleh. (t_{hitung} 2,152
> 1.69236 t_{tabel}). Hasil uji F nilai (F_{hitung} = 5,867 > F_{tabel} 4.14) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan SDM terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,218 (21,8%), sehingga dapat dikatakan bahwa 21,8% variasi variabel bebas pelatihan dan pengembangan SDM pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan. Sisanya sebesar 78,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: *Employee Performance, Training, Human Resource Development.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi dan industri 4.0, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar yang cepat. Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan daya saing. Pelatihan dan pengembangan karyawan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan, efisiensi, serta keunggulan kompetitif perusahaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan, sementara pengembangan SDM bertujuan meningkatkan kapasitas jangka panjang melalui strategi berkelanjutan (Gomes, 2015).

Meskipun signifikansi pelatihan dan pengembangan SDM telah banyak diakui, sejumlah studi menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam implementasinya. Rendahnya partisipasi karyawan dalam program pengembangan seringkali menghambat pencapaian tujuan organisasi, baik karena kurangnya kesadaran akan manfaat program maupun kendala teknis seperti jadwal yang tidak fleksibel. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi lebih mendalam terkait efektivitas program pelatihan dan pengembangan, khususnya pada perusahaan distribusi dengan tingkat persaingan tinggi.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kualitas karyawan sebagai faktor penentu kinerja organisasi. Bagi perusahaan distribusi, seperti PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan, tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya terkait produktivitas, tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, analisis mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga mendesak dari sisi praktis bagi keberlanjutan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan. Fokus penelitian diarahkan pada sejauh mana pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Kontribusi artikel ini adalah memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan distribusi. Secara ilmiah, penelitian ini memperkaya literatur manajemen SDM dengan menegaskan kembali peran pelatihan dan pengembangan sebagai determinan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan strategis bagi manajemen perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif serta berdampak langsung terhadap kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Pemilihan desain ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk menguji pengaruh variabel independen berupa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis melalui pengolahan data numerik dengan teknik statistik yang objektif (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan pada PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan yang beralamat di Jl. Kapten Sumarsono No. 69, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih karena perusahaan memiliki permasalahan nyata terkait optimalisasi kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan selama periode 23 Juni hingga 23 Agustus 2025, sehingga hasil penelitian dapat merefleksikan kondisi aktual pada waktu penelitian berlangsung.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi food PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, data yang diperoleh bersifat representatif dan mencerminkan kondisi karyawan secara menyeluruh.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Variabel pelatihan diukur melalui lima indikator: tujuan, materi, metode, instruktur, dan kualifikasi peserta (Wahyuningsih, 2019). Variabel pengembangan SDM diukur melalui motivasi, kepribadian, dan keterampilan (Krismiyati, 2017), sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas (Sugiyono, 2018). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen layak digunakan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden secara langsung sesuai prosedur penelitian kuantitatif.

Data dianalisis dengan teknik regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan divisi food di PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam, dengan mayoritas berada pada usia produktif. Kondisi ini merefleksikan potensi sumber daya manusia yang cukup besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui program pelatihan dan pengembangan.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa variabel pelatihan dinilai cukup baik, meskipun beberapa aspek seperti keterlibatan peserta dan relevansi materi masih perlu ditingkatkan. Variabel pengembangan SDM menunjukkan kecenderungan positif, terutama pada aspek motivasi intrinsik dan peningkatan keterampilan, meskipun tingkat partisipasi karyawan dalam beberapa program belum optimal. Sementara itu, variabel kinerja karyawan menunjukkan fluktuasi, dengan pencapaian target yang kadang melampaui standar, namun juga terdapat periode ketika kinerja berada di bawah ekspektasi. Uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Data terdistribusi normal, tidak ditemukan gejala multikolinearitas antarvariabel, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 14{,}739 + 0{,}294X1 + 0{,}355X2 + e$, yang mengindikasikan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dengan nilai thitung 2,954 > ttabel 1,69236, sementara pengembangan SDM juga berpengaruh signifikan dengan thitung 2,152 > ttabel 1,69236. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan Fhitung 5,867 > Ftabel 4,14. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,218 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mampu menjelaskan 21,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Hasibuan, 2017; Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, pengembangan SDM yang terstruktur juga terbukti berperan penting dalam mendorong kepuasan kerja serta

komitmen organisasi (Rumawas, 2018).

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat literatur mengenai hubungan antara investasi dalam pengembangan manusia dengan pencapaian kinerja organisasi. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih kontekstual, adaptif, serta sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, strategi pengelolaan SDM dapat diarahkan tidak hanya untuk memenuhi target produktivitas jangka pendek, tetapi juga membangun daya saing jangka panjang perusahaan di sektor distribusi.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan. Kedua faktor ini terbukti meningkatkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu kerja, meskipun kontribusinya hanya 21,8%. Secara teoretis, hasil ini memperkuat literatur manajemen SDM, sedangkan secara praktis memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih relevan dan adaptif guna meningkatkan daya saing organisasi

SARAN

Saran penelitian ini ditujukan bagi manajemen PT. Marga Nusantara Jaya Cabang Medan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dengan menyesuaikan materi, metode, serta kualitas instruktur agar lebih relevan dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, program pengembangan SDM perlu diperluas dengan fokus pada penguatan keterampilan, peningkatan motivasi, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Dari sisi akademik, penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi atau kepemimpinan, sehingga analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat lebih komprehensif dan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSAKA

Gomes, A. (2015). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Jakarta. *Jurnal Seminar Nasional Cendekiawan*.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, *3*(1), 44.

Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Deepublish.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Penempatan dan Pengembangan Pegawai)*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta Edisi 06*.