



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak

Ridho Firmansyah^{1*}, Yusrita¹, Ismail Nasution¹

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding Author: ridhofirmansyah117@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received:
Accepted:
Published:

Kata Kunci:

Pelatihan;
Pengembangan SDM;
Kinerja Pegawai.

Keyword:

Training;
Human Resource
Development;
Employee Performance

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah 34 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber yang dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisioner dan wawancara mengenai masalah-masalah menyangkut pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegaawi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of training and human resource development on employee performance, both partially and simultaneously. The purpose of this study is to determine the influence of training and human resource development on employee performance, both partially and simultaneously. The population of this study was 34 people and the sample in this study was 34 people using saturated sampling. The data source for this study uses primary data, namely sources recorded directly by researchers through questionnaires and interviews regarding problems related to training and human resource development on employee performance. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, human resource development has a positive and significant effect on employee performance. Training and human resource development has a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peranan yang tidak bisa dipandang sebelah mata dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, pelatihan dianggap tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun pengembangan SDM terbukti memberikan dampak yang signifikan. Pelatihan yang efektif dapat mengidentifikasi kekurangan dalam keterampilan dan pengetahuan pegawai yang perlu diperbaiki, sementara pengembangan SDM membantu menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi dan produktivitas pekerja. Menurut (Andayani dan Hirawati, 2021). Kinerja mempunyai ukuran seberapa baik dan cepat seseorang atau organisasi menyelesaikan tugas mereka, dan seberapa bagus hasil kerja itu. Dalam organisasi, kinerja sering diukur dengan melihat produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian target dan tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Dewi & Waruwu (2023), kinerja atau performa adalah bagaimana seberapa baik suatu program, kegiatan, atau kebijakan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi. Pelatihan adalah proses di mana karyawan belajar untuk mendapatkan ilmu, keahlian, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan mencapai sasaran organisasi (Rateb J et al., 2019). Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja dan menjadikan karyawannya lebih kompeten, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kannapadang, (2021). Pengembangan sumber daya manusia sebagai fungsi dalam organisasi yang fokus pada pengelolaan pegawai dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama dalam mencapai tujuan bersama (S. D. R. Purnama, 2022). Menurut (Weddy et al., 2021). Pengembangan sumber daya manusia akan membantu mereka untuk mempersiapkan diri dalam mengambil tanggung jawab yang berbeda atau tinggi dalam organisasi, Dengan melakukan pengembangan SDM yang baik, sebuah organisasi atau perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan-karyawannya selalu siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja yang terus berkembang.

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis adalah bagian utama dalam penelitian yang perlu dijawab sebagai kesimpulan itu sendiri. Dan Hipotesis bersifat perkiraan, karena itu penelitian harus mengumpulkan data yang cukup untuk membuktikan bahwa perkiraannya benar. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah : H1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak . H2. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak. H3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

METODE PENELITIAN

penelitian adalah suatu tempat atau kawasan di mana seorang peneliti melakukan penelitian ini dilakukan di PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak, dimana peneliti melakukan observasi, angket dan wawancara serta meminta data yang ada beberapa tahun terakhir terkait dengan tulisan penulis. Maka penelitian Lokasi ini dilakukan di terletak di Jl.Pertahanan Ujung Patumbak 1, Deli Serdang Sumatera Utara. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah menyebar kuesioner. Isi dari beberapa pernyataan dan kuisioner pilihan berganda, dengan lima pilihan jawaban untuk setiap item pernyataan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *statistical program for social sciences* (SPSS) untuk mengolah data. Tujuan dari program ini adalah untuk mengolah data dengan cepat dan tepat. Pernyataan – pernyataan yang tercatum dalam kuisioner ini diuji dengan uji realibilitas dan uji validitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak digunakan uji-t dengan ketentuan, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < Tingkat

signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesi penilaian (H_1) diterima dan (H_0) ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesi penilaian (H_1) ditolak dan (H_0) diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $66 - 2 = 64$. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,669

Tabel. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	3.751	2.354		1.593	.121
1	T.X1	.376	.114	.395	3.303	.002
	T.X2	.509	.111	.548	4.586	.000

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel output SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel pelatihan kerja sebesar 3,303. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,303 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak. Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui output SPSS “Coefficients” diketahui nilai t_{hitung} variabel pengembangan SDM sebesar 4,586. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,586 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

Uji Simultan (Uji f)

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak digunakan uji-f, dengan ketentuan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) diterima dan (H_0) ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (P) > Tingkat Signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H_1) ditolak dan (H_0) diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dari kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : Jumlah Variabel - 1 atau $3 - 1 = 2$, dan jumlah sampel dikurangi 3 atau $66 - 3 = 63$, $63 - 2 = 61$ Dengan ketentuan tersebut, didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,30.

Uji Simultan (Uji f) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	287.447	2	143.723	37.920	.000 ^b
1	Residual	117.495	31	3.790		
	Total	404.941	33			

a. Dependent Variable: T. Y

b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas output SPSS “Anova” diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,920 > 3,30$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

KESIMPULAN

Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak. Variabel Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya (SDM) Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Weddy Nur, Wan Suryani, Eka Setia Dewi Tarigan. 2021, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara, Jurnal.
- Andayani, Tsalis Baiti Nur, Heni Hirawati. 2021, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(2), 11-22,
- Dewi, A. S., & Waruwu, D. (2023). The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in PT. PLN (persero) UPT Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 412–422.
- Kannapadang, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Cu Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. 2(1), 57–70.
- Purnama, S. D. R. (2022). Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kopetensi Dan Bakat Dalam Organisasi. Jurnal Ekobis Dewantara, 5(2), 153–158.
- Rateb J, W. S., Ghalion R, El-Mashaleh Mohammad, Amayreh I, Al-Sayed, N., & Al Balkhi. (2019). The Effects Of Training and Motivating Employees On Improving Performance of Construction Companies: The Case Of Jordan. International Journal of Information, Business and Management, 11(2), 179-211.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.