



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan di Kota Medan

The Influence of Training and Development of Human Resources on Employee Performance at The Investment and Service Agency in The City of Medan

Adinda Arrazzaqu Fakhirah & Ahmad Prayudi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan di Kota Medan. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan jumlah responden 68 responden, perhitungan jumlah sampel menggunakan teknik sampling *non probability* dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti untuk di jadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka dari beberapa referensi seperti jurnal ilmiah. Metode teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (4.593) > dibandingkan t-tabel (1.997). Pengembangan Sdm berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (4.368) > dibandingkan t-tabel (1.997) dan berdasarkan uji f (Pelatihan (x1), dan Pengembangan Sdm (x2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Pelatihan Dan Pengembangan Sdm, Kinerja Karyawan

Abstrak

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of training and development of human resources on employee performance in the investment and service office in Medan City. This type of research is an associative type of research with 68 respondents, the calculation of the number of samples using non-probability sampling techniques with criteria set by the researcher to be used as samples. Data collection methods in this study are questionnaires, interviews and literature studies from several references such as scientific journals. The method of data analysis techniques uses multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. Based on the test results, it was found that Training has a significant effect on Employee Performance. This can be seen from the significant value (0.000) < 0.05 and t-count (4.593) > compared to t-table (1.997). Human Resource Development has a significant influence on Employee Performance. This can be seen from the significant value (0.000) < 0.05 and the t-count (4.368) > compared to the t-table (1.997) and based on the f test (Training (x1), and Human Resource Development (x2) simultaneously have a significant influence on Employee Performance.

Keywords: Human Resources Training and Development, Employee Performance

How to Cite: Fakhira, A.A. & Prayudi, A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan di Kota Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1) 2025: 72-80

*E-mail: adindaafakhirah@gmail.com

ISSN 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

Perubahan cepat dan dinamis yang terjadi dalam berbagai sektor kehidupan, terutama dalam dunia bisnis dan pemerintahan, menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanan. Globalisasi, perkembangan teknologi informasi, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks telah menjadi faktor utama yang mendorong instansi pemerintah untuk merespons perubahan dengan strategi manajemen yang lebih efektif. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam menjawab tantangan global dan memenuhi ekspektasi publik terhadap layanan yang efisien, transparan, dan profesional.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan merupakan salah satu institusi pemerintah yang berperan strategis dalam mendukung proses perizinan dan investasi daerah. Keberhasilan DPMPTSP dalam memberikan pelayanan publik sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja para karyawannya. Di tengah ekspektasi publik yang tinggi, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, efisiensi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi instrumen penting dalam membentuk kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan sendiri merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Novel (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Nisa (2023) menegaskan pentingnya kesesuaian antara hasil kerja dan tanggung jawab yang diemban. Lebih lanjut, Salju (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Perspektif ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja optimal bergantung pada dukungan sistemik yang diberikan organisasi kepada karyawannya, termasuk dalam bentuk pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Osardi dan Fintahiasari (2022) menyebut pelatihan sebagai proses sistematis untuk mengembangkan kemampuan kerja karyawan. Fauzi (2022) menekankan bahwa pelatihan merupakan pengajaran keterampilan dasar yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Sementara itu, menurut Hanggraeni (2019), pelatihan adalah cara untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kemampuan individu. Kelima indikator pelatihan—kualitas instruktur, kesiapan peserta, relevansi materi, metode penyampaian, dan kejelasan tujuan—juga telah dirumuskan secara rinci oleh Mangkunegara, Azzahro, dan Handayani (2018) sebagai elemen penting dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan.

Sementara itu, pengembangan SDM memiliki cakupan yang lebih luas dan bersifat jangka panjang. Novel (2023) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai upaya sistematis dan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Utari dan Mafra (2019) memperluas pandangan ini dengan menyatakan bahwa pengembangan SDM mencakup perencanaan karier, pengembangan organisasi, dan manajemen kinerja. Selain itu, menurut Ratnadhita et al. (2021), pengembangan SDM harus menciptakan ekosistem organisasi yang mendukung pertumbuhan kompetensi individual secara menyeluruh.

Namun, berdasarkan pra-survei yang dilakukan di DPMPTSP Kota Medan, ditemukan indikasi penurunan kualitas kinerja karyawan. Data internal menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang masuk dalam kategori "Baik" menurun dari 160 orang pada tahun 2022 menjadi 140 orang pada tahun 2023, sementara kategori "Tidak Baik" meningkat dari 19 menjadi 24 orang (DPMPTSP, 2023). Penurunan ini memunculkan pertanyaan mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM yang selama ini diterapkan.

Hasil survei pelatihan menunjukkan bahwa 44% responden merasa tidak puas terhadap kejelasan penyampaian materi oleh instruktur, dan 40% mengaku kesulitan memahami isi pelatihan. Sedangkan pada aspek pengembangan SDM, 40% responden menyatakan bahwa program yang ada tidak berhasil meningkatkan kepercayaan diri, dan 44% merasa tidak terdorong untuk berpikir kreatif. Data ini menyoroti adanya kelemahan dalam desain dan implementasi program peningkatan kapasitas SDM.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Ratnaduhita et al. (2021) dan Hanggraeni (2019) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Yuliyanty, Afriyani, dan Lazuardi (2024) menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh berarti terhadap kinerja. Sementara itu, Sembiring et al. (2022) bahkan menemukan pengaruh negatif dari program pengembangan terhadap kinerja pegawai. Temuan berbeda juga diungkapkan oleh Andayani dan Hirawati (2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan.

Melihat ketidakselarasan antara teori dan praktik serta adanya perbedaan hasil dalam penelitian terdahulu, diperlukan studi yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya penting secara teoretis untuk memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, tetapi juga memiliki nilai praktis sebagai dasar evaluasi kebijakan internal DPMPTSP dalam merancang program peningkatan kapasitas karyawan yang lebih efektif.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pelatihan dan pengembangan SDM memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan DPMPTSP Kota Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademik dalam bentuk validasi teori dan model pengembangan SDM, serta memberikan rekomendasi aplikatif bagi pembuat kebijakan di instansi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui optimalisasi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris berdasarkan data numerik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DPMPTSP Kota Medan yang berjumlah 10.909 orang, sebagaimana tercatat dalam data penjualan periode tahun 2023 hingga September 2024. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 68 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu: (1) penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel; (2) wawancara kepada beberapa informan kunci untuk menggali informasi kualitatif yang relevan; dan (3) studi pustaka dengan mengkaji berbagai referensi ilmiah, seperti jurnal, buku teks, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan.

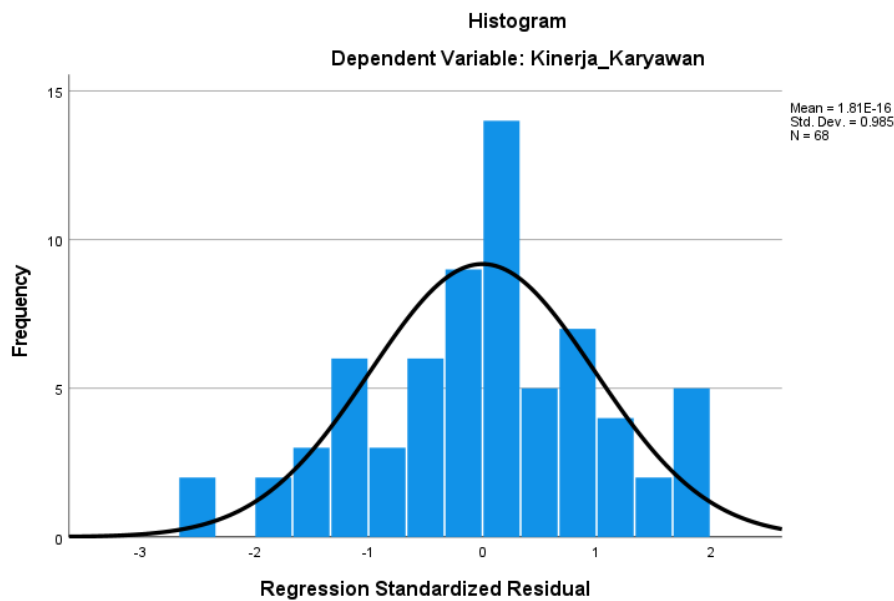
Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas (pelatihan dan pengembangan SDM) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik dan tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian adalah sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan validitas model regresi yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

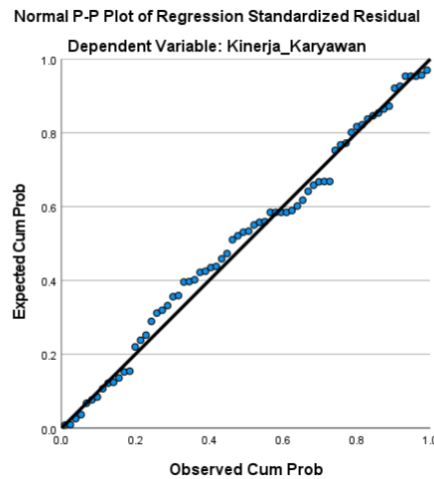
a. Pendekatan Histogram



Gambar 1. Histogram

Berdasarkan 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2. Grafik Normal P Plot

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

C. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1. Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

| | | |
|----------------------------------|------|----------|
| N | | 68 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |

| | | |
|-------------------------------------|----------------|-------------------|
| | Std. Deviation | 5.55860366 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .071 |
| | Positive | .065 |
| | Negative | -.071 |
| Test Statistic | | .071 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,131 dan lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,131 > 0,05$) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

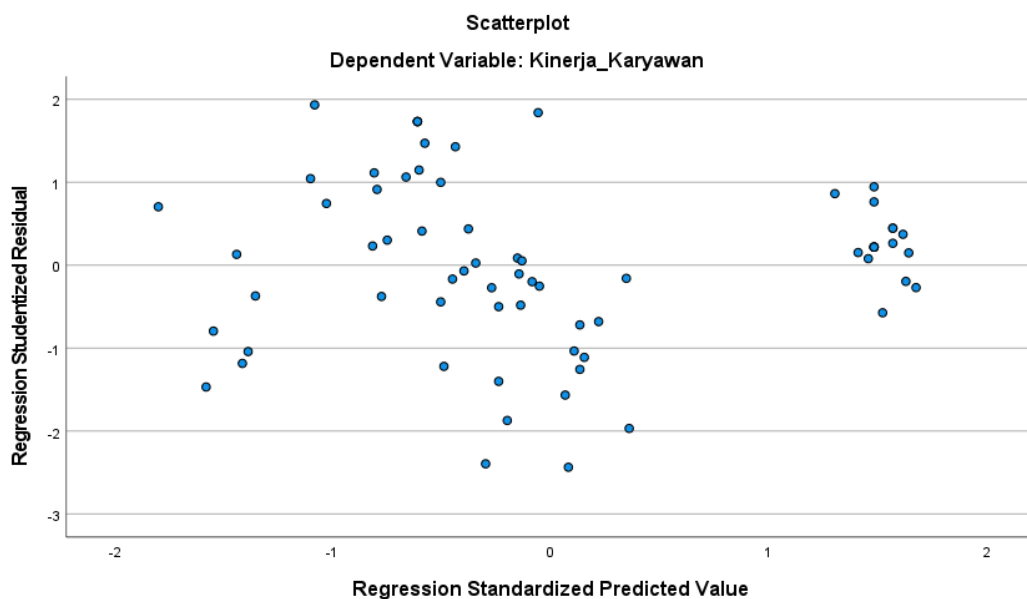
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

| Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------|
| Tolerance | VIF |
| .439 | 2.279 |
| .439 | 2.279 |

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Pelatihan (x1), dan Pengembangan Sdm (x2) secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H0 diterima, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \geq \alpha$ (0,05)
 H1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ (0,05)
 Diketahui, untuk mencari t_{tabel} sebagai berikut :Probability = 5% atau (0,05)
 $df = n-k-1$
 $df = 68-2-1$
 $df = 65$
 $t_{tabel} = \text{probability} \times df$
 $t_{tabel} = 0.05 \times 65$
 Maka, didapat $t_{tabel} = 1.984$

Tabel 3. Uji t

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | Coefficients | | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 6.466 | 2.728 | | 2.371 | .021 |
| Pelatihan | .522 | .114 | .462 | 4.593 | .000 |
| Pengembangan Sdm | .637 | .146 | .440 | 4.368 | .000 |

1. Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (4.593) > dibandingkan t-tabel (1.997).
2. Variabel Pengembangan Sdm berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (4.368) > dibandingkan t-tabel (1.997)

Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas Pelatihan dan Pengembangan Sdm terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut

Probability = 5% atau (0,05)

$df_1 = k$

$df_2 = n-k-1$

F tabel = probability X (df 1) X (df 2)

F tabel = 0.05 X 2 X 65

Maka, didapat F tabel = 3.138

Tabel 4. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5098.358 | 2 | 2549.179 | 80.040 | .000 ^b |
| | Residual | 2070.171 | 65 | 31.849 | | |
| | Total | 7168.529 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Sdm, Pelatihan

Tabel 4 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 80.040 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.138. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Pelatihan (x1), dan Pengembangan Sdm (x2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5 . Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .843 ^a | .711 | .702 | 5.64347 |
| a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Sdm, Pelatihan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | |

Berdasarkan Tabel 5 dapat diinterpretasikan bahwa

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.702 berarti 70.2% Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh Pelatihan (x1), dan Pengembangan Sdm (x2) Sedangkan sisanya 29.8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (4.593) > dibandingkan t-tabel (1.997).berarti Ho ditolak dan H1 diterima

Berdasarkan hasil distribusi jawaban terhadap evaluasi pelatihan, ditemukan bahwa rata-rata nilai mean dari keseluruhan 10 pernyataan adalah sebesar 3,43. Nilai mean ini diperoleh dari perhitungan rata-rata seluruh pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai evaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan. Dengan nilai rata-rata mean 3,43, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan penilaian dalam kategori "setuju" terhadap kualitas pelatihan yang telah dilaksanakan. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta pelatihan memiliki persepsi positif terhadap pelaksanaan pelatihan, meskipun masih ada beberapa aspek yang memerlukan perhatian dan perbaikan. Ini menjadi masukan penting bagi penyelenggara pelatihan untuk tetap melakukan evaluasi menyeluruh dan perbaikan terhadap aspek-aspek pelatihan. Beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian khusus meliputi kesesuaian materi dengan pekerjaan sehari-hari yang mendapat nilai mean terendah (3,09), metode penyampaian materi oleh instruktur, kerja sama antar peserta, kejelasan tujuan pelatihan, serta metode pembelajaran yang digunakan. Meskipun secara umum peserta memberikan penilaian positif, peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat lebih mengoptimalkan efektivitas pelatihan dan meningkatkan pemahaman serta keterampilan peserta dalam menerapkan materi pelatihan pada pekerjaan mereka sehari-hari

Penelitian ini sejalan dengan Rahinnaya dan Perdhana (2016) yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan) yang menyatakan Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ini diperkuat dengan penelitian Octarinie et al.(2023) bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2 Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t Variabel Pengembangan Sdm berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (4.368) > dibandingkan t-tabel (1.997) berarti Ho ditolak dan H1

Berdasarkan hasil distribusi jawaban terhadap variabel Pengembangan SDM di DPMPTSP, ditemukan bahwa rata-rata nilai mean dari keseluruhan 8 pernyataan adalah sebesar 3,40. Nilai mean ini diperoleh dari perhitungan rata-rata seluruh pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai program pengembangan SDM yang telah dilaksanakan. Dengan nilai rata-rata mean 3,40, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan penilaian dalam kategori "setuju" terhadap efektivitas program pengembangan SDM di DPMPTSP. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan manfaat positif dari program pengembangan SDM yang telah dilaksanakan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan peningkatan.

Ini menjadi masukan penting bagi DPMPTSP untuk melakukan evaluasi menyeluruh dan perbaikan terhadap program pengembangan SDM mereka. Beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian khusus meliputi pengembangan kreativitas dan inovasi dalam pemecahan masalah yang mendapat nilai mean terendah (3,26), peningkatan kepercayaan diri karyawan, pengelolaan emosi di tempat kerja, efektivitas manajemen waktu, dan pengembangan kemampuan berpikir kreatif. Meskipun secara umum karyawan memberikan penilaian positif, peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat lebih mengoptimalkan efektivitas program pengembangan SDM dan meningkatkan kinerja serta profesionalisme karyawan DPMPTSP secara keseluruhan.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadil et al (2018) dengan judul Pengaruh pelatihan kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa Variabel Pengembangan Sdm berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Putra et al.(2019) menunjukan Variabel Pengembangan Sdm berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji mengungkap bahwa nilai F-hitung adalah 80.040 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.138. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Pelatihan (x1), dan Pengembangan Sdm (x2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis et al.(2018), Meutia & Husada, (2019) dan Riono et al.(2020) yang menyatakan bahwa (Pelatihan (x1), dan Pengembangan Sdm (x2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil distribusi jawaban terhadap variabel Kinerja Karyawan di DPMPTSP, ditemukan bahwa rata-rata nilai mean dari keseluruhan 12 pernyataan adalah sebesar 3,43. Nilai mean ini diperoleh dari perhitungan rata-rata seluruh pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai kinerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM. Dengan nilai rata-rata mean 3,43, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan penilaian dalam kategori "setuju" terhadap peningkatan kinerja mereka setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan DPMPTSP.

Ini menjadi masukan penting bagi DPMPTSP untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan SDM mereka. Beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian khusus meliputi kemampuan mengendalikan emosi saat bekerja di bawah tekanan dan kemampuan menjelaskan prosedur kerja yang keduanya mendapat nilai mean tertinggi (3,57), sementara aspek yang perlu ditingkatkan adalah hasil kerja yang mendapat pengakuan dari atasan (3,31) dan sikap sopan santun terhadap rekan kerja dan pelanggan (3,32). Meskipun secara umum karyawan menunjukkan kinerja yang baik, peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat lebih mengoptimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan DPMPTSP secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang sejauh pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan(1) Berdasarkan uji parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Berdasarkan uji parsial bahwa Pengembangan Sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3). Berdasarkan uji Simultan Pelatihan dan Pengembangan Sdm berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Fauzi, A. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Hanggraeni, D. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang). Universitas Terbuka.

- Mangkunegara, A. A. A. P., Azzahro, F., & Handayani, P. W. (2018). Analysis of factors affecting user's intention in using mobile health application: A case study of Halodoc. 2018 International Conference on Advanced Computer Science and Information Systems (ICACSIS), 87–92.
- Novel, N. J. A., et al. (2023). Buku ajar manajemen SDM. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nisa, K., Syihabuddin, A. F., Aprilia, F., & Larassaty, A. L. (2023). Peranan pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Geprek Jon X Papa Risol. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*, 1(2), 99–111. <https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i2.249>
- Osardi, O., & Fintariasari, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia (strategi meningkatkan kinerja karyawan).
- Ratnadhita, N., Armando, R., Qatrunnada, S., Adi, T. S., Roibafi, T., Azizah, W., Nuraini, S., & Asfari, U. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM pada Aba Collection terhadap kinerja pegawai menggunakan metode regresi linear berganda. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology (JAIIIT)*, 3(1).
- Salju, S. (2023). Dimensi kinerja karyawan dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 8(2), 45–57.
- Sembiring, B., Harefa, H. F., & Zega, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Perdagangan Pasar Kota Binjai. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 11(1), 15–24.
- Utari, J. A., & Mafra, U. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai LPP RRI Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(1), 33–42.
- Yuliyanty, A., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. (2023). Laporan penilaian kinerja karyawan tahun 2022–2023. Medan: DPMPSTP.