

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ADINDA ARRAZZAQU FAKHIRAH  
218320066**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/25

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**ADINDA ARRAZZAQU FAKHIRAH  
218320066**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

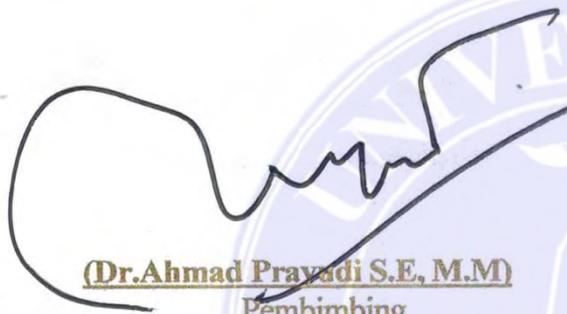
Document Accepted 10/7/25

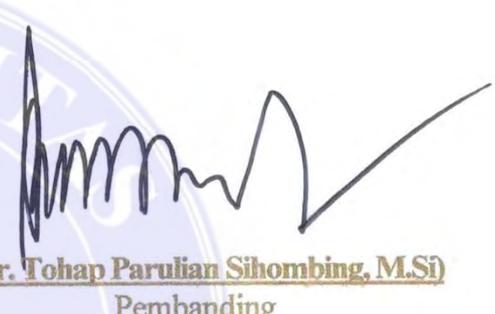
Access From (repository.uma.ac.id)10/7/25

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan  
Nama : Adinda Arrazzaqu Fakhirah  
NPM : 218320066  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh

  
**(Dr. Ahmad Prayadi S.E, M.M)**  
Pembimbing

  
**(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)**  
Pembanding



  
**(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)**  
Dekan

  
**(Fitriani Tobing, S.E, M.Si)**  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 12 Maret 2025

### HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Maret 2025



**Adinda Arrazzaqu Fakhirah**  
218320066

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Arrazzaqu Fakhirah

NPM : 218320066

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 12 Maret 2025

Yang menyatakan,



Adinda Arrazzaqu Fakhirah

## RIWAYAT HIDUP

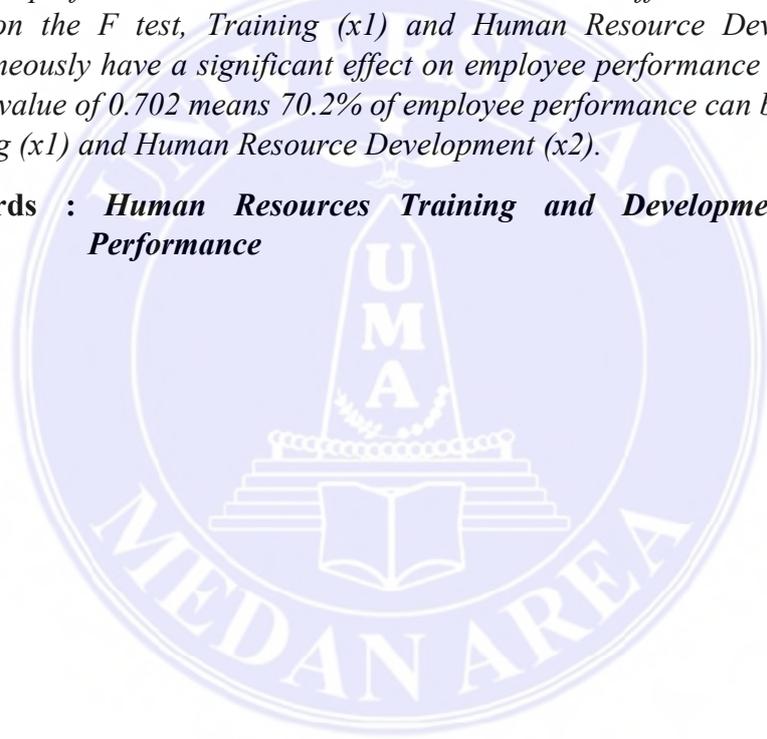


Nama	ADINDA ARRAZZAQU FAKHIRAH
NPM	218320066
Tempat, Tanggal Lahir	MEDAN, 06 JANUARI 2004
Nama Orang Tua :	
Ayah	HERYANTO MARSUB
Ibu	MELA ANITA SIREGAR
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMPN 2 MEDAN
SMA/SMK	SMAN 2 MEDAN
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	089685277337
Email	adindaafakhirah@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and human resource development on employee performance at the Investment and Service Office in Medan City; the number of respondents was 214 people; the sampling technique used the slovin formula which resulted in 68 respondents to be sampled in this study; data collection in this study used questionnaires, interviews and literature studies; data analysis methods used descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05; the results showed: (1) Training has a significant effect on performance at the Investment and Service Office in Medan City; (2) Human Resource Development has a significant effect on employee performance at the Investment and Service Office in Medan City; (3) based on the F test, Training (x1) and Human Resource Development (x2) simultaneously have a significant effect on employee performance the Adjusted R Square value of 0.702 means 70.2% of employee performance can be explained by Training (x1) and Human Resource Development (x2).*

**Keywords :** *Human Resources Training and Development, Employee Performance*



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan di Kota Medan; jumlah responden sebanyak 214 orang; teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 68 responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini; pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka; metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05; hasil penelitian menunjukkan: (1) Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan di Kota Medan; (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan di Kota Medan; (3) berdasarkan uji F, Pelatihan (x1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (x2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai Adjusted R Square 0,702 berarti 70,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan (x1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (x2).

**Kata Kunci : Pelatihan Dan Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan dan sampaikan kepada kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan dan kemampuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai rasul terakhir yang sangat diharapkan Syafa'atnya di akhirat kelak.

Selama proses penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin dan tentu saja tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan, sehingga terasa masih jauh dari sempurna baik dalam penggunaan bahasa, maupun penyajian data. Oleh karena itu, penulis tidak menutup diri akan kritikan dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan Skripsi ini.

Atas petunjuk dan bimbingan serta nasehat yang telah diterima selama penulisan Skripsi ini dan juga selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt., P.hD,CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitriani Tobing , SE. M.Si selaku Ketua Jurusan/Program Studi Manajemen Universitas Medan Area

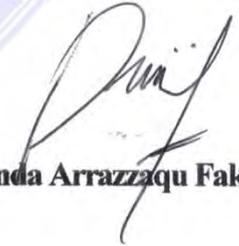
4. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, SE ,MM selaku dosen pembimbing yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.SI selaku Dosen Pembanding dalam penelitian saya ini.
6. Ibu Dr. Nur Aisyah, SE, MM selaku Dosen dalam penelitian saya ini.
7. Ibu Khairunnisak, SM.MM selaku Dosen dalam penelitian saya ini.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Yang istimewa kepada kedua orang tua Ayahanda tersayang Heryanto Marsub S.sos dan Ibunda Mela Anita siregar, tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa restu yang mempengaruhi dalam kehidupan penulis, terimakasih atas setiap semangat, ridho, perhatian, kasih sayang, dan doa yang selalu terselip di setiap sholatnya demi keberhasilan dan kesuksesan penulis. Kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.
10. Saudara-saudara kandung penulis, Alief Abimanyu Marsub S.H dan Ghaitsa Wijdaan Batrisya, selaku abang dan adik tercinta penulis yang telah melindungi, menasehati, memberikan doa, dukungan, serta semangat, Semoga abang dan adik selalu dilimpahi keberkahan.
11. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Fa'iq Hidayat Syam ,terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan hidup penulis, memberi

semangat, menemani, mendukung, serta menghibur dalam kesedihan ,semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

12. Para sahabat-sahabat tercinta penulis, Ivana Aisha Sandrina, Rama Oktovi, Bella safitri ,Dwana Mutiara Aulia ,Chika Yosephine Barus, Nabila Aisyah Hannur ,Deby Salsabila ,yang telah mendukung dan menemani penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.
13. Kepada rekan-rekan sejawat penulis, Amanda Alifah Zafitri, Dewi Arimbi, Zulfira Eriza ,Apriliani Rahma ,Amelia Andari Nasution ,Via Julia Ningrumsih, yang telah menemani penulis dan mendukung penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini
14. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan Skripsi ini.

Medan, 12 Maret 2025

Penulis,

  
**Adinda Arrazzaqu Fakhirah**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan masalah .....	10
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Manfaat penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Kinerja karyawan .....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat .....	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2.2 Pelatihan .....	14
2.2.1 Pengertian pelatihan .....	14
2.2.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan .....	15
2.2.3 Indikator Pelatihan .....	16
2.3 Pengembangan Sumber Daya manusia .....	18
2.3.1 Pengertian pengembangan sumber daya manusia .....	18
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan sumber daya manusia .....	19
2.3.3 Indikator Pengembangan Sumber daya manusia .....	20
2.4 Penelitian terdahulu .....	20
2.5 Kerangka Konseptual .....	21
2.5.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	21
2.5.2 Hubungan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan .....	22
2.5.3 Hubungan pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan .....	23
2.6 Hipotesis penelitian .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	25
3.3 Populasi dan Sampel .....	26
3.3.1 Populasi .....	26
3.3.2 Sampel .....	26
3.4 Definisi Operasional .....	28
3.5 Skala Pengukuran Data .....	28
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.7 Jenis dan Sumber Data .....	30

3.7.1	Jenis Data .....	30
3.7.2	Sumber Data .....	30
3.8	Uji Instrumen Penelitian .....	31
3.8.1	Uji Validitas .....	31
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	31
3.9	Teknik Dan Analisa Data.....	32
3.9.1.	Uji Statistik Deskriptif.....	32
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik .....	32
3.9.3.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	33
3.9.4.	Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>35</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	35
4.2.1	Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan.....	35
4.2.2	Visi Dan Misi (DPMPTSP) .....	36
4.2	Analisa Deskriptif Responden .....	37
4.2.3	Analisis Karakteristik Responden.....	38
4.2.4	Frekuensi Jawaban Responden .....	40
4.2.5	Hasil pengujian asumsi Klasik.....	50
4.2.6	Analisis Regresi Linear Berganda .....	54
4.2.7	Pengujian Hipotesis .....	55
4.3	Pembahasan .....	58
4.3.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.3.2	Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.3.3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>62</b>
5.1	Kesimpulan .....	62
5.2	Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survei .....	6
Tabel 1.3	Hasil Pra-Survei .....	7
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	20
Tabel 3.1	rincian penelitian.....	26
Tabel 3.2	Definisi Operasional .....	28
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket .....	29
Tabel 4.1	Uji Validitas Pada Penelitian Ini.....	38
Tabel 4.2	Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden (X1).....	41
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden (X2).....	44
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden (Y).....	47
Tabel 4.9	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF .....	54
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel 4.12	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	57
Tabel 4.13	Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F) .....	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	58

## DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas dengan Histogram.....	52
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot .....	52
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas (Grafik Scatterplot) .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	68
Lampiran 2. Tabulasi Data .....	71
Lampiran 3. <i>Output</i> Hasil Uji Statistika .....	76
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian .....	84
Lampiran 5. Surat Selesai Riset .....	85



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Era saat ini ditandai dengan perubahan yang cepat dan dinamis dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis dan pemerintahan. Globalisasi, kemajuan teknologi, dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi telah mendorong organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanannya. Dalam konteks ini, sektor publik, khususnya instansi pemerintah, menghadapi tantangan besar untuk memenuhi ekspektasi masyarakat akan pelayanan yang efisien, transparan, dan berkualitas tinggi.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi dalam organisasi. Konsep seperti e-government, big data, dan artificial intelligence mulai diterapkan dalam berbagai aspek pelayanan publik. Hal ini menuntut adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi pegawai. Organisasi dituntut untuk lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal.

Salah satunya adalah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan perizinan dan non-perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan keamanan berkas. Tujuan utama DPMPTSP adalah mempermudah proses perizinan dan investasi, meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, serta mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam

penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam menghadapi tantangan era saat ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan . Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. (Novel et al 2023) Menurut Nisa et al., (2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Salju, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Sementara itu, sinuhaji et la, (2023) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Ketiga teori ini menekankan pentingnya hasil kerja, interaksi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta tindakan nyata karyawan dalam konteks kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan menjadi elemen krusial yang tidak dapat diabaikan. Kinerja Karyawan: Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Pelatihan biasanya berfokus pada peningkatan kompetensi spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini (Osardi Dan Fintahiasari 2022) Menurut Fauzi et al., (2022) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Hia & Ompusunggu, 2023) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana oleh sebuah

perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi terkait pekerjaan karyawan. Sementara itu, Hanggraeni, (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Ketiga definisi ini menekankan aspek pembelajaran, pengembangan keterampilan, dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelatihan.

Selain pelatihan, Pengembangan SDM merupakan aspek yang lebih luas dan jangka panjang dalam peningkatan kapasitas organisasi. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia): Pengembangan SDM adalah upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Ini mencakup berbagai aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, tidak hanya untuk pekerjaan saat ini, tetapi juga untuk peran masa depan dan pengembangan karir jangka panjang (Novel et al 2023) Menurut (Utari & Mafra, 2019) Pengembangan SDM adalah fungsi utama dari manajemen SDM yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. Ratnadhita et al (2021) mendefinisikan Pengembangan SDM sebagai proses pengembangan keahlian manusia melalui pengembangan organisasi serta pelatihan dan pengembangan personel untuk tujuan meningkatkan kinerja. Sementara itu, Grady (2016) menyatakan bahwa Pengembangan SDM adalah serangkaian aktivitas sistematis yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

DPMPTSP menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah perubahan cepat dan tuntutan layanan yang semakin tinggi. Kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi, namun dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Pelatihan yang ada mungkin belum optimal dalam mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Pengembangan SDM juga menghadapi tantangan dalam merancang program jangka panjang yang mencakup perencanaan karier, pengembangan organisasi, serta manajemen kinerja. Integrasi antara kinerja, pelatihan, dan Pengembangan SDM masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas layanan publik. (Hardityo & Fahrullah, 2021)

Ini memperkuat pernyataan di atas Sebelumnya peneliti melakukan pengamatan, beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia DPMPTSP belum berfungsi dengan baik. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia DPMPTSP belum berfungsi dengan baik yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DPMPTSP PERTAHUN**  
**Periode 2021 – 2023**

No	Kategori Peringkat	2021	2022	2023
1	Baik	150	160	140
2	Cukup Baik	20	25	30
3	Kurang	30	10	10
4	Tidak Baik	14	19	24
	Jumlah	214	214	214

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf bagian DPMPTSP

Berdasarkan Tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan DPMPTSP dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat adanya penurunan yang perlu diperhatikan: Kategori "Baik" mengalami fluktuasi, dengan peningkatan dari 150 karyawan di tahun 2021 menjadi 160 di tahun 2022, namun kemudian menurun signifikan menjadi 140 di tahun 2023. Ini menunjukkan adanya penurunan kinerja yang perlu dievaluasi. Sementara itu, kategori "Cukup Baik" menunjukkan tren peningkatan dari 20 karyawan di 2021, menjadi 25 di 2022, dan 30 di 2023. Meskipun ini bisa dilihat sebagai peningkatan, namun juga bisa mengindikasikan penurunan dari kategori "Baik". Kategori "Kurang" menurun dari 30 karyawan di 2021 menjadi 10 di 2022 dan 2023, yang merupakan perkembangan positif. Namun, kategori "Tidak Baik" menunjukkan tren peningkatan yang mengkhawatirkan, dari 14 karyawan di 2021, menjadi 19 di 2022, dan 24 di 2023. Penurunan jumlah karyawan berkinerja "Baik" dan peningkatan kategori "Tidak Baik" menunjukkan adanya masalah dalam kinerja karyawan yang di mana terjadi penurunan dalam kinerja karyawan DPMPTSP

Untuk memperkuat data penurunan kinerja diatas, Penulis melakukan survey awal kepada 30 karyawan DPMPTSP. berikut ini merupakan hasil pra survei pelatihan

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal pelatihan**

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total
1	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas	10	33%	2	7%	5	17%	8	27%	5	17%	30
2	Cara mengajar yang digunakan membuat saya mudah memahami materi	5	17%	3	10%	10	33%	7	23%	5	17%	30
3	Saya bisa bekerja sama dengan peserta lain selama pelatihan.	6	20%	4	13%	7	23%	8	27%	5	17%	30

Sumber: data diolah peneliti(2024)

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kualitas pelatihan cenderung beragam. Pada pernyataan pertama mengenai penyampaian materi oleh instruktur, 12 responden (40%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju" bahwa instruktur menyampaikan materi dengan jelas, sementara 13 responden (44%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 5 responden (17%) menyatakan "Kurang Setuju".

Untuk pernyataan kedua tentang kemudahan memahami materi, hanya 8 responden (27%) yang menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sementara 12 responden (40%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 10 responden (33%) "Kurang Setuju". Pada pernyataan ketiga mengenai kerja sama antar peserta, 10 responden (33%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sedangkan 13 responden (44%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 7 responden (23%) "Kurang Setuju".

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa pelatihan ini cukup efektif Namun, ada Efektivitas pelatihan yang belum optimal: Survei awal menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa pelatihan

bermanfaat, masih ada 20% yang kesulitan memahami materi dan 26,7% yang merasa sulit bekerja sama dengan peserta lain selama pelatihan.

Pengembangan SDM yang belum merata: Dalam menanggapi Pengembangan SDM peneliti juga telah melakukan survey awal kepada 30 karyawan DPMPTSP. berikut ini merupakan hasil pra survei

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Pengembangan SDM**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total					
1	Saya merasa program Pengembangan SDM di DPMPTSP membantu saya menjadi lebih percaya diri dalam bekerja.	5	17%	3	10%	10	33%	7	23%	5	17%	30
2	Program Pengembangan SDM membantu saya meningkatkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas.	10	33%	2	7%	5	17%	8	27%	5	17%	30
3	Program Pengembangan SDM mendorong saya untuk berpikir di luar kebiasaan dalam menyelesaikan masalah	6	20%	4	13%	7	23%	8	27%	5	17%	30

Sumber: data diolah peneliti(2024)

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap program Pengembangan SDM di DPMPTSP menunjukkan hasil yang bervariasi. Pada pernyataan pertama tentang peningkatan kepercayaan diri, hanya 8 responden (27%) yang menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju" bahwa program Pengembangan SDM membantu meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam bekerja, sementara 12 responden (40%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 10 responden (33%) menyatakan "Kurang

Setuju". Untuk pernyataan kedua mengenai peningkatan kecepatan penyelesaian tugas, 12 responden (40%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sementara 13 responden (44%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 5 responden (17%) "Kurang Setuju". Pada pernyataan ketiga tentang kemampuan berpikir inovatif, 10 responden (33%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sedangkan 13 responden (44%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 7 responden (23%) "Kurang Setuju".

secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa program Pengembangan SDM di DPMPTSP cukup efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri, efisiensi, kreativitas, dan inovasi karyawan. Namun, beberapa Pengembangan SDM yang belum merata dari Hasil survei Pengembangan SDM menunjukkan bahwa 26,7% karyawan merasa program tidak membantu mereka menjadi lebih inovatif dalam tugas sehari-hari, dan 23,3% merasa tidak terdorong

Hal ini juga di sampaikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ratnadhita et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. Mendapatkan hasil bahwa pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanggraeni, (2019) yang berjudul pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang) menyatakan bahwa pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliyanty et al., (2024) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi Sumatera selatan menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Sembiring et al.(2022) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Perindustrian dan perdagangan pasar kota binjai. Menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selain itu penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Hirawati (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang mendapatkan hasil secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan riset gap yang ditemukan penulis diatas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan ”**

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

Terdapat penurunan kinerja karyawan yang signifikan selama periode 2022-2023, yang ditandai dengan berkurangnya jumlah karyawan berkategori 'Baik' dan meningkatnya jumlah karyawan berkategori 'Tidak Baik'. Kondisi ini diperburuk dengan program pelatihan yang belum optimal dimana masih terdapat kesulitan pemahaman materi dan kolaborasi antar peserta, serta Pengembangan SDM yang belum merata yang berdampak pada kurangnya inovasi dan kreativitas karyawan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, adanya research gap dari penelitian-penelitian terdahulu menambah kompleksitas dalam memahami hubungan antar variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan ?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan ?
3. Apakah pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan ?
2. Untuk Menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan ?
3. Untuk Menguji pengaruh bersama pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan ?

#### 1.5 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pelatihan
2. Manfaat Praktis: Memberikan rekomendasi bagi praktisi manajemen dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan yang tepat dan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif.
3. Manfaat Kebijakan: Memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia dan penerapan pelatihan yang efektif di tempat kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hamzah & Ibrahim, (2016) kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Menurut Mangkunegara et al., (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

##### 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat

Menurut Utari & Mafra (2019) menyatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut

1. Visi dan Misi Perusahaan:

Visi dan misi perusahaan yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan tujuan karyawan. Jika karyawan tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan, kinerjanya dapat menurun.

2. Pengembangan SDM :

Pengembangan SDM yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Budaya yang kurang sesuai dapat menyebabkan kinerja menurun.

3. **Pemimpin Perusahaan:**

Pemimpin yang efektif dapat memberikan motivasi dan arahan yang tepat, meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang kurang efektif dapat menyebabkan penurunan semangat dan kinerja.

4. **Jenjang Karir:**

Jenjang karir yang pasti dapat meningkatkan keamanan dan kepuasan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa aman dan nyaman dalam bekerja cenderung lebih produktif.

5. **Lingkungan Kerja:**

Lingkungan kerja yang nyaman, seperti ketersediaan fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, dan sirkulasi udara yang baik, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

6. **Kemampuan Individual:**

Kemampuan individual karyawan, seperti kemampuan untuk menyelesaikan tugas, dapat mempengaruhi kinerja. Program training atau workshop dapat membantu mengembangkan potensi karyawan

### 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) ada enam indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari karyawan. Selain itu pengetahuan pekerjaan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memahami produk atau jasa yang dimiliki perusahaan.
3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran- saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
4. Kecekatan Mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau teman sekerja dan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

## **2.2 Pelatihan**

### **2.2.1 Pengertian pelatihan**

Pelatihan adalah proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat

dengan sendirinya (Dessler et al., 2005) Menurut Mangkunegara et al. (2018) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Lourensius et al., (2021) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah

### **2.2.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Dalam menyelenggarakan pelatihan, sebaiknya perusahaan menyiapkan berbagai perangkat dan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Namun banyak faktor yang mempengaruhi pelatihan. Menurut (Elmanisar et al., 2024) ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1. Pengenalan awal Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja  
Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng

#### 4. Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja

### 2.2.3 Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara et al. (2018) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

#### 1. Instruktur

- a. Pendidikan Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu kepada peserta pelatihan.
- b. Penguasaan materi Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan

#### 2. Peserta

- a. Semangat mengikuti pelatihan Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

- b. Seleksi Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan

### 3. Materi

- a. Sesuai tujuan Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b. Sesuai komponen peserta Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta
- c. Penetapan sasaran Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 4. Metode

- a. Persosialisasi tujuan Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
- b. Memiliki sasaran yang jelas Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

## 5. Tujuan

- a. Meningkatkan keterampilan Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan / skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

## 2.3 Pengembangan Sumber Daya manusia

### 2.3.1 Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Menurut sinuhaji et la, (2023) Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyelia. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan. Nursyahputri & Saragih, (2019)) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasil guna. Sedangkan menurut Susnardi, (2021) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Menurut Mouchlizar & Simon (2021) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi,

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan sumber daya manusia

Faktor-faktor pengembangan yang berperan penting dalam menentukan efektivitas program pengembangan karyawan. Program pengembangan yang direncanakan dan dijalankan dengan baik akan membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan, sehingga dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Menurut (Fauzi et al., 2022) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Pengembangan SDM adalah sebagai berikut;

1. Faktor hukum dan politik; sifat dan stabilitas sistem politik berbeda antara satu negara dengan negara lain, Indonesia termasuk dalam sistem politik yang tidak stabil, hal ini akan mempengaruhi arah politik kebijakan dalam pendidikan, dampak lebih lanjut kebijakan sekolah dan akan mempengaruhi pola manajemen lembaga (sekolah/madrasah).
2. Faktor ekonomi; ekonomi sangat berhubungan dengan permasalahan politik, hukum dan budaya. Sistem perekonomian sebuah negara akan mempengaruhi budaya konsumsi, sistem sosial dan lain sebagai, termasuk jika kita kaitkan dalam dunia pendidikan adalah mempengaruhi inovasi pendidikan yang hal ini membutuhkan biaya.
3. Faktor budaya; pengaruh kebudayaan menimbulkan persoalan penting dalam manajemen SDM. Kebudayaan terdiri atas kekuatan sosial yang mempengaruhi nilai-nilai keyakinan dan tindakan-tindakan seseorang maupun kelompok. Dimensi kebudayaan juga mempengaruhi pola komunikasi, stata sosial dan orientasi masa depan.

### 2.3.3 Indikator Pengembangan Sumber daya manusia

Menurut Mouchlizar & Simon (2021) untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu

1. Indikator Kepribadian. Indikator kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
2. Indikator Produktivitas. Indikator ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. Indikator Kreativitas. Indikator ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya

### 2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Sinuhaji et al (2023)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor camat pahandut tahun 2022	Hasil menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan Pengembangan SDM berpengaruh secara persial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan
2.	Yuliyanty et al (2024)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi sumatera selatan	Hasil penelitian menunjukkan jika Pengembangan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara persial dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Hartomo dan Luturlean (2020)	pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Persero) Bandung	Hasil penelitian menunjukkan jika pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
4.	Fadil et al (2018)	Pengaruh pelatihan kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan jika Pengembangan SDM dan pelatihan secara parsial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Sulaefi (2017)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan Terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan	hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana di uji persial dan simultan
6	Rahinnaya dan Perdhana (2016)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil menunjukan bahwa pelatihan dan pengembangan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di uji persial akan tetapi di uji f pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan
	Untari dan mafra (2019)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil menunjukan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial dan simultan

Sumber :data diolah peneliti(2024)

## 2.5 Kerangka Konseptual

Variabel bebas (X) terdiri pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2) Sedangkan variabel terkaitnya (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y)

### 2.5.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan juga membantu karyawan beradaptasi dengan

perubahan teknologi dan praktik kerja terbaru, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Penelitian oleh Mega et al.(2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan kompetensi mereka dan meningkatkan motivasi kerja. Studi ini menemukan korelasi positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Aisyah (2023) mengungkapkan bahwa pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan Pelatihan . Penelitian ini menyimpulkan bahwa investasi dalam pelatihan karyawan dapat menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi melalui peningkatan kinerja dan produktivitas

### **2.5.2 Hubungan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan**

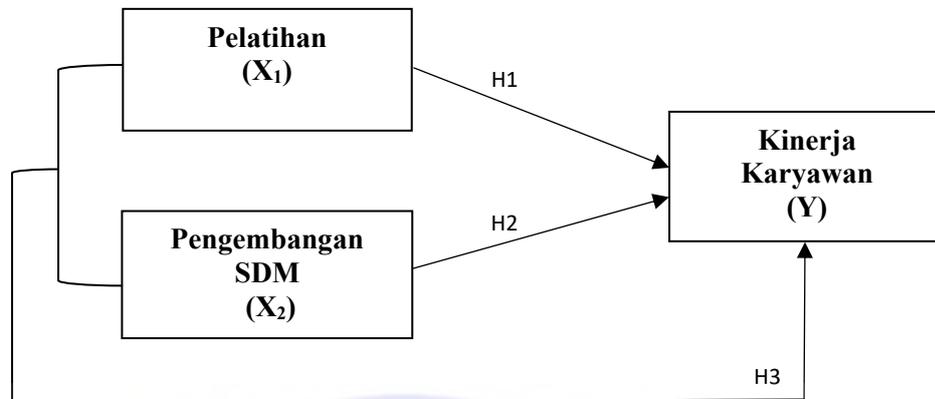
Hubungan antara Pengembangan SDM dan kinerja karyawan sangat erat. Pengembangan SDM bertujuan meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Program pengembangan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Penelitian oleh Yuliyanty et al. (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Mereka menemukan bahwa investasi dalam Pengembangan SDM meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Studi oleh Pratama & Karya (2020) mengonfirmasi hubungan positif antara Pengembangan SDM dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa program pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan

dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

### **2.5.3 Hubungan pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan**

Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Kedua praktik ini bertujuan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja. Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Penelitian oleh sulaefi, (2017) menunjukkan bahwa pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa investasi dalam kedua aspek ini meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi tantangan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Studi oleh sulaefi (2017) mengonfirmasi hubungan positif antara pelatihan, Pengembangan SDM, dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H2: Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3: pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang terkait. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono, 2019)

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Penelitian berlokasi Dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan jalan jenderal besar A.H Nasution no.32,Pangkalan Masyhur,Kec.Medan Johor,Kota Medan,Sumatera Utara 20143

##### **3.2.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi Dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan jalan jenderal besar A.H Nasution no.32, Pangkalan Masyhur,Kec.Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20143 yang akan dilaksanakan dari bulan Mei 2024 sampai september 2024

**Tabel 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2024								2025	
		Mei	Juni	Juli	Agus	Septe	Okto	Nove	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul	■									
2	Penyelesaian Proposal		■								
3	Revisi Proposal			■	■	■	■	■			
4	Seminar Proposal								■		
5	Penelitian									■	
6	Seminar Hasil										■
7	Revisi Seminar Hasil										■
8	Sidang Meja Hijau										■

Sumber : Data Diolah peneliti (2024)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan Dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan jalan jenderal besar A.H Nasution no.32,Pangkalan Masyhur,Kec.Medan Johor,Kota Medan, Sumatera Utara 20143 yang berjumlah 214 karyawan

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan

waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan sampel penelitian digunakan rumus Slovin yaitu

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$n$  = Jumlah elemen/anggota sampel

$N$  = Jumlah elemen/anggota populasi

$e$  = *Error level*

Maka:

$$n = \frac{214}{1 + (214 \times 0.1^2)}$$

$$n = 68.153$$

$$n = 68$$

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas penanaman modal dan pelayanan di kota Medan yang berjumlah 68 responden untuk di jadikan sampel

### 3.4 Definisi Operasional

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
1.	Pelatihan (X1)	Menurut Mangkunegara et al. (2018) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.	1. Instruktur 2. peserta 3. Materi 4. Metode 5. tujuan Mangkunegara et al. (2018)i	Likert
2.	Pengembangan SDM (X2)	Menurut Mouchlizar & Simon(2021) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi,	1. Kepribadian. 2. Produktivitas 3. Kreativitas. Mouchlizar & Simon (2021)	Likert
3.	Kinerja karyawan (Y)	Hamzah & Ibrahim, (2016) kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan	1. Hasil Kerja. 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan. 5. Sikap. 6. Disiplin Waktu (Sutrisno & Zuhri 2019)	Likert

Sumber : Data Diolah peneliti (2024)

### 3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Situmorang, 2017).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana:

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Situmorang (2018)

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

#### 1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan

pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

### **3.7 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.7.1 Jenis Data**

Menurut Alfifto, (2024) berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

#### **3.7.2 Sumber Data**

Menurut Alfifto, (2024)), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih karyawan Dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional serta data

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Alfifto, (2024) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalid dan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Valid nya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r$  hitung  $\leq r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan karyawan Dinas penanaman modal dan pelayanan di kota medan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 maka, dinyatakan reliable atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) < 0,60 maka, dinyatakan tidak reliable atau tidak valid.

### 3.9 Teknik Dan Analisa Data

#### 3.9.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji Analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

#### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Alfifto, (2024) Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan uji histogram, uji *kolmogorov-smirnov*, dan normal p-plot.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebuah model dianggap mengalami multikolinieritas jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen saling berkorelasi secara linear atau tidak.

### 3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Variabel terikat (kinerja Karyawan)

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = Variabel bebas (pelatihan )

$X_2$  = Variabel bebas (Pengembangan SDM)

### 3.9.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji-. Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk pengujian regresi secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Toleransi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan batasan:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## 2. Uji - simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2018), menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Dari sini dapat diketahui seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya akan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. .

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

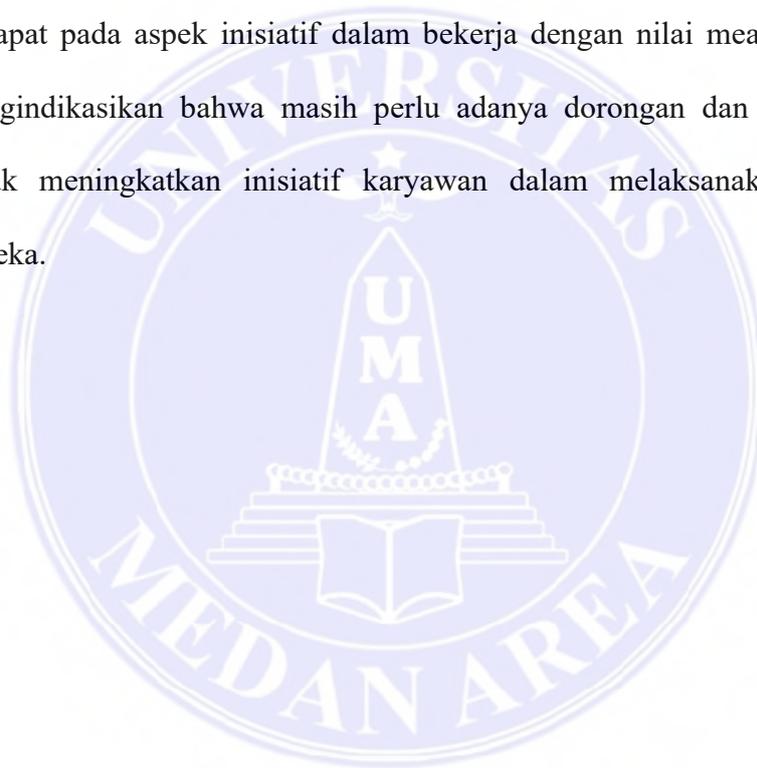
1. Berdasarkan uji parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  dan t-hitung  $(4.593) >$  dibandingkan t-tabel  $(1.997)$ . ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan uji parsial bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $(0,000) < 0,05$  dan t-hitung  $(4.368) >$  dibandingkan t-tabel  $(1.997)$ . ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan uji Simultan Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji F 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  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $(0,000) < 0,05$

## 5.2 Saran

1. Analisis pelatihan mengungkapkan dua aspek kunci: pemahaman materi dan kesesuaiannya dengan pekerjaan. Peserta menunjukkan kemampuan tinggi dalam memahami materi pelatihan, dengan skor rata-rata 3,68. Hal ini mencerminkan efektivitas penyampaian materi dan kemampuan peserta menyerap pengetahuan yang diberikan. Namun, terdapat kesenjangan signifikan pada aspek kesesuaian materi dengan pekerjaan sehari-hari. Skor rendah 3,09 mengindikasikan perlunya penyesuaian mendasar antara kurikulum pelatihan dan kebutuhan aktual karyawan. Kondisi ini menuntut organisasi untuk melakukan evaluasi komprehensif terhadap program pelatihan. Diperlukan pendekatan yang lebih responsif terhadap kebutuhan spesifik setiap divisi, memastikan bahwa materi yang diberikan tidak sekadar teoritis, melainkan dapat langsung diterapkan dalam konteks pekerjaan.
2. Strategi perbaikan dapat mencakup: analisis kebutuhan mendalam, konsultasi dengan pemimpin divisi, dan perancangan ulang kurikulum yang lebih praktikal dan terkait langsung dengan tantangan kerja aktual. Dalam variabel Pengembangan SDM, indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah pada aspek peningkatan kemampuan profesional dengan nilai mean 3,55. Hal ini menggambarkan bahwa program Pengembangan SDM telah berhasil meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, indikator yang mendapatkan nilai terendah adalah pada aspek pengembangan kreativitas dan inovasi dalam pemecahan masalah dengan nilai mean 3,26. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan penguatan dalam program

pengembangan yang berfokus pada peningkatan kemampuan berpikir kreatif dan inovatif karyawan dalam menyelesaikan berbagai tantangan pekerjaan.

3. Untuk variabel kinerja karyawan, indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah pada aspek ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dengan nilai mean 3,72. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kedisiplinan yang baik dalam mengelola waktu kerja mereka. Sedangkan indikator dengan nilai terendah terdapat pada aspek inisiatif dalam bekerja dengan nilai mean 3,31. Hal ini mengindikasikan bahwa masih perlu adanya dorongan dan pengembangan untuk meningkatkan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.



### Daftar Pustaka

- Andayani, Tsalis Baiti Nur, and Heni Hirawati. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3.2 (2021): 11.
- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian: Konsep Dan Kasus*. . Uma Press.
- Amanda Yuliyanty, Fauziah Afriyani, & Shafiera Lazuardi. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Selatan*.
- Angria Utari, J., & Mafra, U. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (Lpp) Radio Republik Indonesia (Rri) Palembang*.
- Br Sembiring, V., Firmanniat Harefa, H., & Zega, I. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Dan Perdagangan Pasar Kota Binjai* (Vol. 11, Issue 1).
- Dessler, G., Sutherland, G., & Cole, N. D. (2005). *Human Resources Management In Canada*. Pearson Education Canada Toronto, On, Canada.
- Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15199–15205.
- Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Nurfitri, N., Bonita, R., & Adawiah, S. R. (2022). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan SDM Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i4>
- Hamzah, R. A., & Ibrahim, H. (2016). Literature Survey On Stereo Vision Disparity Map Algorithms. *Journal Of Sensors*, 2016(1), 8742920.
- Hanggraeni, D. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang)*.
- Hardityo, & Fahrullah. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya*.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dprd Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/Jmp.V12i2.13167>
- Hia, M., & Maria Ompusunggu, V. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat The Effect Of Human*

*Resources Training And Development On Employee Performance at Sirombu District Office West Nias District.*

- Khoirun Nisa, Ahmad Syihabuddin A.F, Frida Aprilia, & Ayu Lucy Larassaty. (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>
- Lourensius, N., Tarigan, L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Mangkunegara, C. N., 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.
- Mega, S., Sihombing, E., Ramadhan, R. R., & Kusumah, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah Xix Pekanbaru (Vol. 3).*
- Melvin Grady, L. . Adolfina. G. L. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado.*
- Mouchlizar, M., & Simon, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kompetensi Dikantor Pengawasan Dan Pelayanan Beadan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 22–35.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 238–247.
- Novel, Nurillah Jamil Achmawati, et al. *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Onsardi, Onsardi, and Meilaty Fintahiasari. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)." (2022).
- Ratnaduhita, 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. In *Journal Of Advances In Information And Industrial Technology (Jaiit)* (Vol. 3, Issue 1).
- Rizky Pippo Pratama, M., & Waskita Karya, P. (2020a). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Tanjung Enim Lestari Pulp And Paper Unit Chemical Plant (Vol. 1, Issue 1).*

- Rizky Pippo Pratama, M., & Waskita Karya, P. (2020b). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Tanjung Enim Lestari Pulp And Paper Unit Chemical Plant* (Vol. 1, Issue 1).
- Sinuhaji Et La. (2023). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pahandut Tahun 2022*.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaefi. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Susnardi, I. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pengelolaan Dana Bos Terhadap Mutu Pendidikan Sdn Se-Kecamatan Majalengka. *Jurnal Dialogika: Manajemen Dan Administrasi*, 2(02), 62–73.
- Sutrisno, S., & Zuhri, M. S. (2019). Pkm Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Journal Of Dedicators Community*, 3(1), 53–61.

## Lampiran 1. Angket/Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

Responden yang terhormat:

Bersama ini Saya Adinda Arrazzaqu Fakhirah (218320066) Memohon kesedian bapak/ibu untuk mengisi daftar kusioner yang diberikan informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Medan Area dengan judul: Pengaruh pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan Medan

Informasi ini merupakan bantuan sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

#### A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- |                        |         |                 |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Setuju       | : (SS)  | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju              | : (S)   | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju       | : (KS)  | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju        | : (TS)  | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

#### B Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
  - a) >17 Tahun
  - b) 17-50 Tahun
3. Jenis Kelamin :
  - a) Laki-laki
  - b) Perempuan

**pelatihan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Instruktur</b>					
1.	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas.					
2.	Instruktur menjawab pertanyaan peserta dengan baik.					
	<b>Metode</b>					
3.	Cara mengajar yang digunakan membuat saya mudah memahami materi.					
4.	Metode pelatihan membuat saya tertarik untuk terus belajar.					
	<b>Peserta</b>					
5.	Saya bisa bekerja sama dengan peserta lain selama pelatihan.					
6.	Saya punya cukup kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi.					
	<b>Materi</b>					
7.	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan saya sehari-hari.					
8.	Materi pelatihan disajikan dengan urutan yang mudah diikuti.					
	<b>Tujuan</b>					
9.	Saya memahami tujuan pelatihan ini dengan jelas.					
10.	Pelatihan ini membantu saya menjadi lebih baik dalam bekerja.					

**Pengembangan SDM**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>. Kepribadian</b>					
1.	Saya merasa program Pengembangan SDM di DPMPTSP membantu saya menjadi lebih percaya diri dalam bekerja.					
2.	Pelatihan yang diberikan membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi dengan lebih baik.					
3.	Saya merasa lebih mampu mengendalikan emosi di tempat kerja setelah mengikuti program Pengembangan SDM.					
	<b>Produktivitas</b>					
4.	Program Pengembangan SDM membantu saya meningkatkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas.					
45.	Saya belajar cara-cara baru untuk mengelola waktu dengan lebih efektif melalui program Pengembangan SDM.					

6	Pelatihan yang saya ikuti membantu saya mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.					
	<b>Kreativitas</b>					
7	Program Pengembangan SDM mendorong saya untuk berpikir di luar kebiasaan dalam menyelesaikan masalah.					
7	Saya merasa lebih mampu menghasilkan ide-ide baru untuk perbaikan layanan setelah mengikuti pelatihan.					
8	Program Pengembangan SDM membantu saya menjadi lebih inovatif dalam menjalankan tugas sehari-hari.					

### kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Hasil Kerja</b>					
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.					
2.	Hasil pekerjaan saya sering mendapat pujian dari atasan.					
	<b>. Pengetahuan Pekerjaan</b>					
3	Saya memahami dengan baik semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
4.	Saya mampu menjelaskan prosedur kerja kepada rekan baru dengan jelas.					
	<b>Inisiatif</b>					
5.	Saya sering mengusulkan ide baru untuk meningkatkan kinerja tim.					
6.	Saya berani mengambil tindakan yang diperlukan tanpa harus menunggu perintah					
	<b>. Kecekatan Mental</b>					
7.	Saya cepat memahami instruksi baru yang diberikan.					
8	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat.					
	<b>Sikap Perilaku</b>					
9	Saya selalu bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja dan pelanggan.					
10	Saya dapat mengendalikan emosi dengan baik saat menghadapi tekanan kerja					
	<b>Disiplin Waktu</b>					
11	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.					
12	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan					

**Lampiran 2. Tabulasi data**

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	3	5	2	5	4	5	1
1	4	1	3	5	2	4	4	1	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	1	5	5	5	5	3	1	1
2	3	2	2	2	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
2	1	1	4	4	4	1	3	1	4
5	5	4	5	4	1	5	2	2	1
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
1	1	1	4	3	1	1	1	3	1
1	2	1	3	3	3	3	2	3	5
2	1	1	5	3	2	4	2	5	3
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
2	5	3	5	4	2	4	1	4	3
1	2	1	5	5	1	3	3	2	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	3	3	3	2	1	1	3	5	3
3	4	5	2	3	5	5	2	2	5
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	1	5	2	5	2	1	3	3
2	5	3	2	1	4	2	2	4	5
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4

## Tabulasi x2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4
5	1	4	1	4	5	3	4
3	5	4	5	2	5	5	4
5	5	4	5	4	4	5	5

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4
5	3	3	3	3	2	4	5
3	1	3	4	2	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	5
1	5	4	2	2	2	5	2
4	2	1	4	2	2	2	1
5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5
2	2	4	2	3	3	3	1
3	1	3	5	3	2	1	1
1	3	3	3	5	1	3	2
5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5
3	5	3	5	5	4	1	3
3	1	3	4	4	1	4	5
4	5	5	5	4	5	4	4

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8
5	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5
3	3	1	2	1	4	5	2
2	2	2	3	4	5	4	3
5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	2	1	4
2	3	3	1	4	5	5	1
5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5

yl.1	yl.2	yl.3	yl.4	yl.5	yl.6	yl.7	yl.8	yl.9	yl.10	yl.11	yl.12
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
3	1	5	5	3	5	3	5	5	1	4	2
4	1	4	3	5	4	3	3	3	2	2	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
2	4	3	4	3	3	1	5	4	2	4	5
2	4	4	2	2	5	3	4	3	5	5	1
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
1	3	5	4	2	5	5	1	4	3	5	2
5	4	4	3	5	3	2	4	1	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
1	4	1	5	5	1	1	5	1	4	3	5
3	3	2	4	3	2	1	5	4	1	4	3
4	4	5	1	5	1	5	4	3	1	1	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	2	3	4	2	5	5	3	2	1	2
4	4	1	2	3	5	3	3	1	1	4	3
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
1	5	2	1	1	2	1	1	1	3	4	4
3	5	5	4	1	4	5	4	2	1	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
2	3	1	2	2	1	4	3	3	2	2	2
4	4	1	4	5	3	4	4	1	4	4	1
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5

**Lampiran 3. Output Hasil Uji Statistika**

	S	S	T	T	K	K	ε	S	S	S	T	To	m	m	m	s	m	m
	TS	TS	S	S	S	S		S	S	S	otal of	otal of	in	ax	ean	d	od	ed
											Freq	Perc						
											uency	enta						
											ge	ge						
x1.1	2	2.94	4	5.88	4	5.88	34	50	24	5.29	68	100%	1	5	4.09	0.96	4	4
x1.2	4	5.88	5	7.35	1	1.47	25	67	33	8.53	68	100%	1	5	4.15	1.15	5	4
x1.3	3	4.41	4	5.88	2	2.94	31	59	28	1.18	68	100%	1	5	4.13	1.04	4	4
x1.4	3	4.41	5	7.35	0	0	22	23	38	5.88	68	100%	1	5	4.28	1.09	5	5
x1.5	0	0	4	5.88	4	5.88	32	70	28	1.18	68	100%	2	5	4.24	0.81	4	4
x1.6	2	2.94	3	4.41	2	2.94	33	85	28	1.18	68	100%	1	5	4.21	0.92	4	4
x1.7	2	2.94	1	1.47	8	1.76	25	67	32	7.06	68	100%	1	5	4.24	0.93	5	4
x1.8	3	4.41	2	2.94	4	5.88	30	41	29	2.65	68	100%	1	5	4.18	0.99	4	4
x1.9	2	2.94	1	1.47	8	1.76	30	41	27	9.71	68	100%	1	5	4.16	0.91	4	4
x1.10	3	4.41	1	1.47	2	2.94	33	85	95	2.65	68	100%	1	5	4.24	0.93	4	4
x2.1	4	5.88	2	2.94	0	0	32	70	00	4.41	68	100%	1	5	4.21	1.03	4	4

x2 .2	4	5. 88	4	5. 8 8	1	1. 4 7	2	3 7 1	3 2	4 7 6	68	100 %	1	5	4.1 6	1. 1 1	5	4
x2 .3	2	2. 94	4	5. 8 8	2	2. 9 4	3	4 0 6	2 8	4 1 8	68	100 %	1	5	4.1 8	0. 9 6	4	4
x2 .4	3	4. 41	2	2. 9 4	2	2. 9 4	2	3 2 4	3 5	5 4 7	68	100 %	1	5	4.2 9	0. 9 9	5	5
x2 .5	2	2. 94	2	2. 9 4	5	7. 3 5	3	5 5 9	2 8	4 1 8	68	100 %	1	5	4.1 9	0. 9 2	4	4
x2 .6	2	2. 94	3	4. 4 1	3	4. 4 1	2	8. 2 4	3 4	5 0	68	100 %	1	5	4.2 8	0. 9 6	5	4.5
x2 .7	3	4. 41	5	7. 3 5	3	4. 4 1	2	0. 8 8	3 6	2. 9 4	68	100 %	1	5	4.2 1	1. 1 1	5	5
x2 .8	4	5. 88	3	4. 4 1	4	5. 8 8	2	2. 6 5	2 8	1. 1 8	68	100 %	1	5	4.0 9	1. 0 9	4	4
y1 .1	3	4. 41	4	5. 8 8	3	4. 4 1	2	9. 7 1	3 1	5. 5 9	68	100 %	1	5	4.1 6	1. 0 6	5	4
y1 .2	5	7. 35	4	5. 8 8	1	1. 4 7	2	4. 1 8	3 0	4. 1 2	68	100 %	1	5	4.0 9	1. 1 7	5	4
y1 .3	2	2. 94	2	2. 9 4	2	2. 9 4	3	4 1 2	3 2	7. 0 6	68	100 %	1	5	4.2 9	0. 9	5	4
y1 .4	4	5. 88	4	5. 8 8	1	1. 4 7	2	3. 8 2	3 6	2. 9 4	68	100 %	1	5	4.2 2	1. 1 3	5	5
y1 .5	2	2. 94	6	8. 8 2	4	5. 8 8	3	2. 9 4	2 0	9. 4 1	68	100 %	1	5	3.9 7	0. 9 9	4	4
y1 .6	3	4. 41	3	4. 4 1	2	2. 9 4	3	5. 5 9	2 9	2. 6 5	68	100 %	1	5	4.1 8	1. 0 1	4	4
y1 .7	4	5. 88	6	8. 8 2	1	1. 4 7	3	5. 5 9	2 6	8. 2 4	68	100 %	1	5	4.0 1	1. 1 4	4	4
y1 .8	1	1. 47	3	4. 4 1	3	4. 4 1	3	4. 1 2	3 1	5. 5 9	68	100 %	1	5	4.2 8	0. 8 6	5	4
y1 .9	2	2. 94	4	5. 8 8	3	4. 4 1	2	9. 7 1	3 2	7. 0 6	68	100 %	1	5	4.2 2	0. 9 9	5	4
y1 .10	2	2. 94	4	5. 8 8	3	4. 4 1	2	4 2 5	3 0	4. 1 2	68	100 %	1	5	4.1 9	0. 9 8	5	4

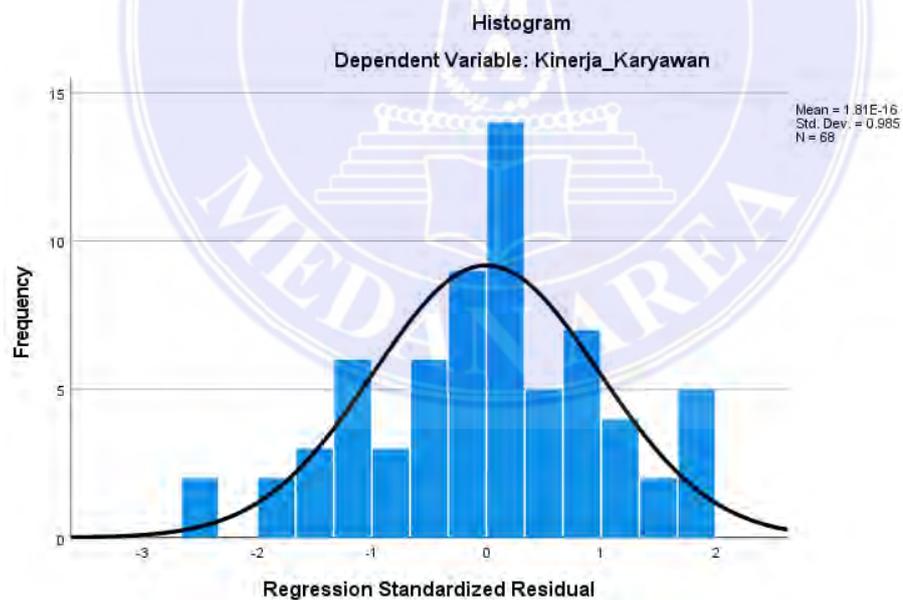
y1 .1 1	4	5. 88	6	8. 8 2	3	4. 4 1	2 6	3 8. 2 4	2 9	4 2. 6 5	68	100 %	1	5	4.0 3	1. 1 7	5	4
y1 .1 2	2	2. 94	2	2. 9 4	3	4. 4 1	3 4	5 0	2 7	3 9. 7 1	68	100 %	1	5	4.2 1	0. 8 9	4	4

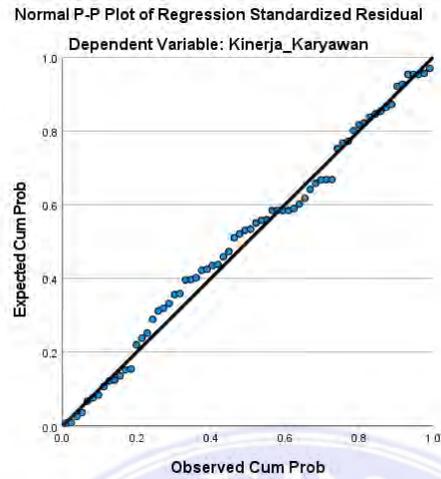
Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan	x1.1	.526	0.361	Valid
	x1.2	.654	0.361	Valid
	x1.3	.589	0.361	Valid
	x1.4	.724	0.361	Valid
	x1.5	.467	0.361	Valid
	x1.6	.579	0.361	Valid
	x1.7	.742	0.361	Valid
	x1.8	.588	0.361	Valid
	x1.9	.559	0.361	Valid
	x1.10	.570	0.361	Valid
Pengembangan SDM	x2.1	.627	0.361	Valid
	x2.2	.608	0.361	Valid
	x2.3	.739	0.361	Valid
	x2.4	.760	0.361	Valid
	x2.5	.625	0.361	Valid
	x2.6	.547	0.361	Valid
	x2.7	.539	0.361	Valid
	x2.8	.630	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	.537	0.361	Valid
	y1.2	.719	0.361	Valid
	y1.3	.712	0.361	Valid
	y1.4	.376	0.361	Valid
	y1.5	.513	0.361	Valid
	y1.6	.467	0.361	Valid
	y1.7	.429	0.361	Valid
	y1.8	.581	0.361	Valid
	y1.9	.460	0.361	Valid
	y1.10	.830	0.361	Valid
	y1.11	.404	0.361	Valid
	y1.12	.723	0.361	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )	0,876 > 0,6	Reliabel
Pengembangan SDM ( $X_2$ )	0,875 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,868 > 0,6	Reliabel

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
20-27 tahun	29	42.6%
28-35 tahun	33	48.5 %
36-40 tahun	6	8.8 %
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100.0%</b>

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Laki - laki	27	39.7%
Perempuan	41	60.3%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100.0%</b>





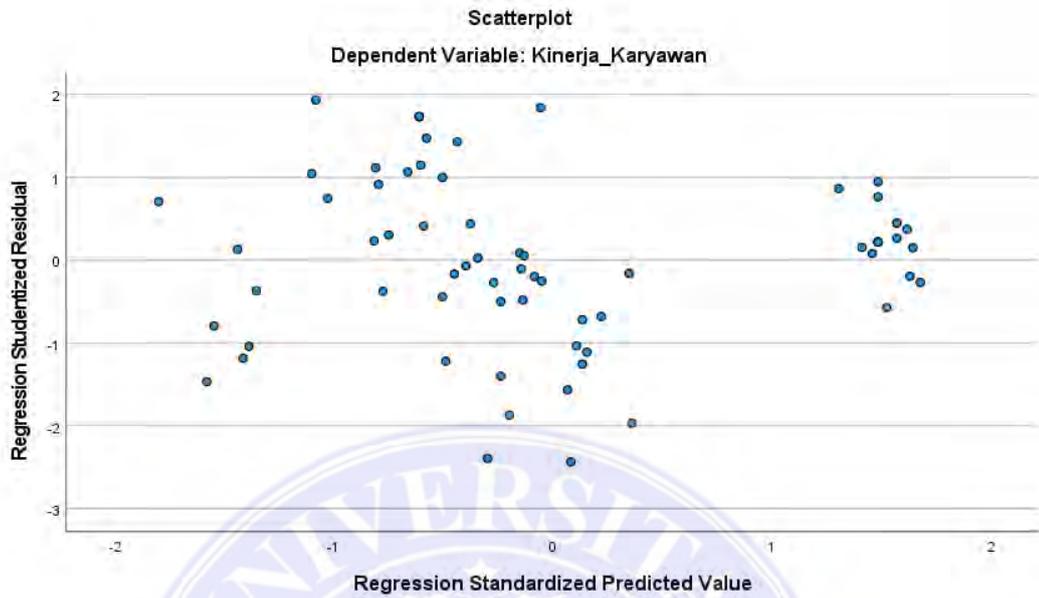
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

**Unstandardized Residual**

<b>N</b>		<b>68</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.55860366
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.071
	Positive	.065
	Negative	-.071
<b>Test Statistic</b>		.071
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>		.200 <sup>d</sup>

**Collinearity Statistics**

<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
.439	2.279
.439	2.279



Model	Unstandardize d Coefficients		Stan dardized Coefficients	t	Sig.
	B	St d. Error	Beta		
(Constant)	6.466	2.728		2.371	.021
Pelatihan	.522	.114	.462	4.593	.000
Pengembangan_S dm	.637	.146	.440	4.368	.000

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5098.358	2	2549.179	80.040	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2070.171	65	31.849		
	Total	7168.529	67			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Sdm, Pelatihan						

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

Tabel r untuk df = 1 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524

21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## Lampiran 4. Surat Izin Penelitian



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7366012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setabudj Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

---

11 Desember 2024

Nomor : 4761 /FEB/01.1/XII/2024  
Lamp. : -  
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**Pimpinan Dinas Penanaman Modal Dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Adinda Arrazzaqu Fakhirah  
NPM : 218320066  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan**

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

**An. Kaprodi**  
**Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi**  
**Program Studi Manajemen**



**Affito, SE, M. Si**



## Lampiran 5. Surat Selesai Riset



PEMERINTAH KOTA MEDAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
 TERPADU SATU PINTU**

Jalan. Jenderal Besar Abdul Haris Nasution No. 32 Lantai II Medan - 20143  
 Telepon (061) 785 2253, Faksimile (061) 785 2254  
 Laman [dpmpstsp.medan.go.id](http://dpmpstsp.medan.go.id), Pos-el [dpmpstsp@medan.go.id](mailto:dpmpstsp@medan.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 000.9/0166

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurbaiti Harahap, S.Sos, M.AP  
 NIP : 197209041993022001  
 Pangkat/ Gol Ruang : Pembina TK.I (IV/b)  
 Jabatan : Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu  
 Satu Pintu Kota Medan

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Adinda Arrazzaqu Fakhirah  
 NPM : 218320066  
 Departemen : Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Medan Area  
 Jurusan : Manajemen

Sesuai dengan Surat Keterangan Riset dari Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor : 000.9/2111 Tanggal 14 Januari 2025 dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan *telah selesai* melaksanakan Riset pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 14 Januari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan  
 Terpadu Satu Pintu,

Nurbaiti Harahap, S Sos, MAP  
 Pembina Tk. I (IV/b)  
 NIP 197209041993022001



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSSE.  
 - UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."