



Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikaparmindo Putramas Medan

The Influence of Human Resource Development and Work Motivation on Employee Performance at PT Ikaparmindo Putramas Medan

Ester Zaneta Aurina Br Tarigan^{1*}, Teddi Pribadi², Eka Dewi Setia Tarigan³

^{1, 2, 3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ikaparmindo Putramas Medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ikaparmindo Putramas Medan yang berjumlah 80 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 80 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengembangan SDM dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of HR development and work motivation on employee performance at PT Ikaparmindo Putramas Medan. The research method used in this research is quantitative with an associative approach. The population in this study were all employees of PT Ikaparmindo Putramas Medan, totaling 80 employees. Sampling using a saturated sampling technique with a total of 80 respondents. Data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed that partially and simultaneously HR development and work motivation had a significant effect on employee performance.

Keywords: Human Resource Development, Work Motivation, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima 09 Januari 2025, Direvisi 03 Maret 2025, Disetujui 20 Maret 2025, Dipublikasi 26 Maret 2025.

***Penulis Korespondensi:**

etarigan370@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.530>

PENDAHULUAN

Era transformasi digital dan Industri 4.0 telah membawa perubahan fundamental dalam dunia bisnis. Perkembangan teknologi yang pesat, artificial intelligence, big data, dan Internet of Things (IoT) telah mengubah lanskap bisnis secara dramatis. Organisasi tidak hanya dituntut untuk mengadopsi teknologi baru, tetapi juga harus memastikan sumber daya manusianya mampu beradaptasi dengan perubahan ini. Di tengah kompetisi global yang semakin ketat dan tuntutan konsumen yang semakin kompleks, perusahaan harus mampu mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawannya untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Perubahan teknologi yang cepat menuntut karyawan untuk terus mengembangkan kompetensi baru. Skills gap menjadi tantangan serius, dimana keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini bisa menjadi usang dalam waktu singkat. Remote working dan hybrid workplace yang menjadi norma baru pasca pandemi juga menambah kompleksitas dalam pengelolaan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, peran pengembangan SDM dan motivasi kerja menjadi semakin krusial.

Kinerja karyawan telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen kontemporer. Cherian & Farouq (2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Definisi ini menekankan pentingnya multiple factors dalam menentukan kinerja. Robbins dan Judge (2022) memperluas pemahaman ini dengan mengidentifikasi lima dimensi kinerja: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Perspektif multidimensional ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya tentang hasil, tetapi juga proses dan perilaku.

Elnaga & Imran (2021) memberikan kontribusi penting dengan menekankan bahwa kinerja optimal tidak dapat dicapai hanya melalui kemampuan individual, tetapi membutuhkan sistem pengembangan SDM yang efektif. Mereka menegaskan bahwa kinerja adalah hasil interaksi kompleks antara kemampuan individu, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja. Dalam era digital, kinerja juga harus mencakup kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru dan inovasi dalam proses kerja.

Pengembangan SDM menjadi pilar penting dalam era digital. Tufa (2018) menggambarkan pengembangan SDM sebagai proses sistematis yang mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Definisi ini menekankan pentingnya pendekatan terstruktur dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Bariqi (2018) menambahkan dimensi strategis dengan menekankan bahwa pengembangan SDM harus terencana dan berkelanjutan, fokus pada peningkatan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan.

Suryani & Rindaningsih (2023) memperluas pemahaman tentang pengembangan SDM dengan memosisikannya sebagai strategi komprehensif untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Mereka menekankan pentingnya pendekatan holistik yang mencakup tidak hanya pelatihan teknis, tetapi juga pengembangan soft skills, leadership, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan.

Motivasi kerja menjadi faktor kritis dalam mendorong kinerja optimal di era digital. Adinda et al (2023) mengidentifikasi motivasi kerja sebagai dorongan internal yang kompleks, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Mereka menekankan bahwa setiap individu memiliki hierarki kebutuhan yang berbeda, yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Jintar (2023) memperkaya pemahaman ini dengan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi intrinsik seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri.

Wahyuni et al (2023) menambahkan dimensi sosial dalam motivasi kerja, menekankan pentingnya kebutuhan untuk berprestasi, berpengaruh, dan membangun hubungan dalam

lingkungan kerja. Perspektif ini sangat relevan dalam era digital dimana kolaborasi dan networking menjadi semakin penting.

PT. Ikaparmindo Putramas, sebagai perusahaan yang telah beroperasi sejak 1974 dalam bidang distribusi produk konsumen dan farmasi, menghadapi tantangan serius dalam mengelola kinerja karyawan di era digital. Data penilaian kinerja menunjukkan tren yang mengkhawatirkan: penurunan jumlah karyawan berkinerja "Baik" dari 45 orang (2021) menjadi 37 orang (2023), serta peningkatan drastis karyawan berkinerja "Tidak Baik" dari 3 menjadi 10 orang.

Hasil prasurvei mengungkapkan masalah serius dalam pengembangan SDM dan motivasi kerja. Dalam aspek pengembangan SDM, 46.7% responden menunjukkan ketidakpuasan terhadap program pelatihan, sementara 43.3% mengindikasikan kesulitan dalam menggunakan peralatan kerja. Ini menunjukkan gap yang signifikan dalam program pengembangan kompetensi karyawan. Terkait motivasi kerja, 40% responden menyatakan ketidakpuasan dengan sistem kompensasi dan benefit, termasuk gaji dan jaminan kesehatan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis secara komprehensif pengaruh pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era digital, dengan studi kasus pada PT. Ikaparmindo Putramas

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yakni penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas (independent variable) yaitu Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja Karyawan.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Defenisi	Indikator variabel	Skala
Pengembangan SDM	Hasibuan (2019) Pengembangan SDM adalah suatu proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sistematis agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan berkinerja optimal.	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi Kepribadian. Keterampilan (Hasibuan, 2018) 	Likert
Motivasi Kerja	Motivasi kerja menurut Rulianti & Nurpribadi, (2023) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan dorongan mencapai tujuan 	Likert
Kinerja Karyawan	Mangkunegara (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Definisi ini menekankan pada dua aspek utama yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan individu dalam menjalankan fungsi pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> Hasil kerja. Pengetahuan pekerjaan Inisiatif Kecekatan. Sikap. Disipin waktu Absensi 	Likert

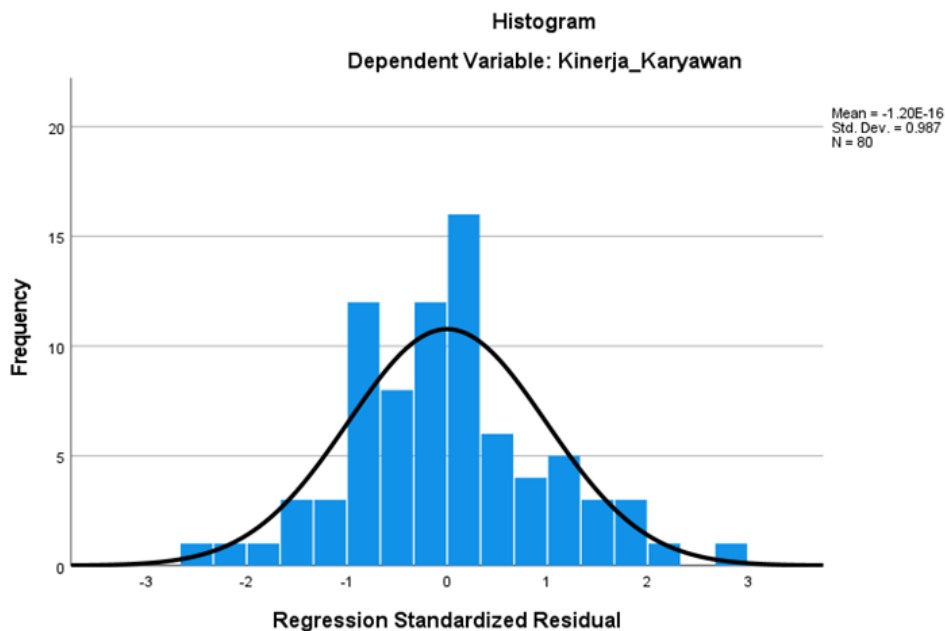
Penelitian ini dilakukan di PT. Ikaparmindo Putramas Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ikaparmindo Putramas Medan yang berjumlah 80 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu berjumlah 80 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

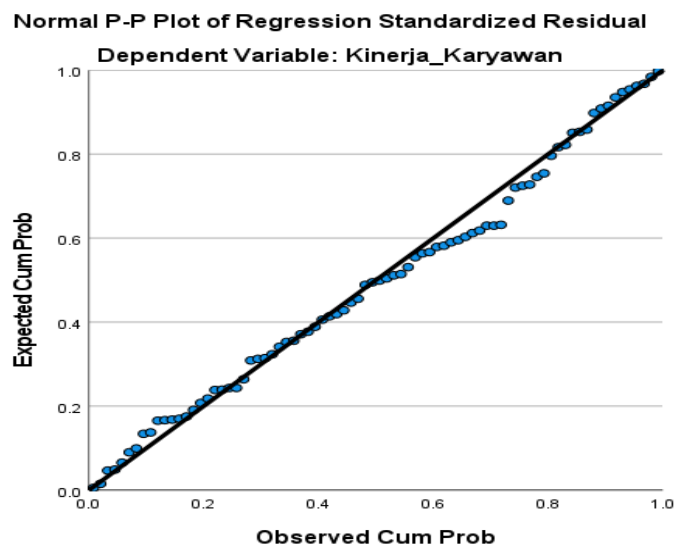
a. Pendekatan Histogram



Gambar 1. Grafik Histogram

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

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2. Uji Grafik Normal P-P Plot

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

c. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24001074
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.050
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.094

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,92 dan lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,092 > 0,05$) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

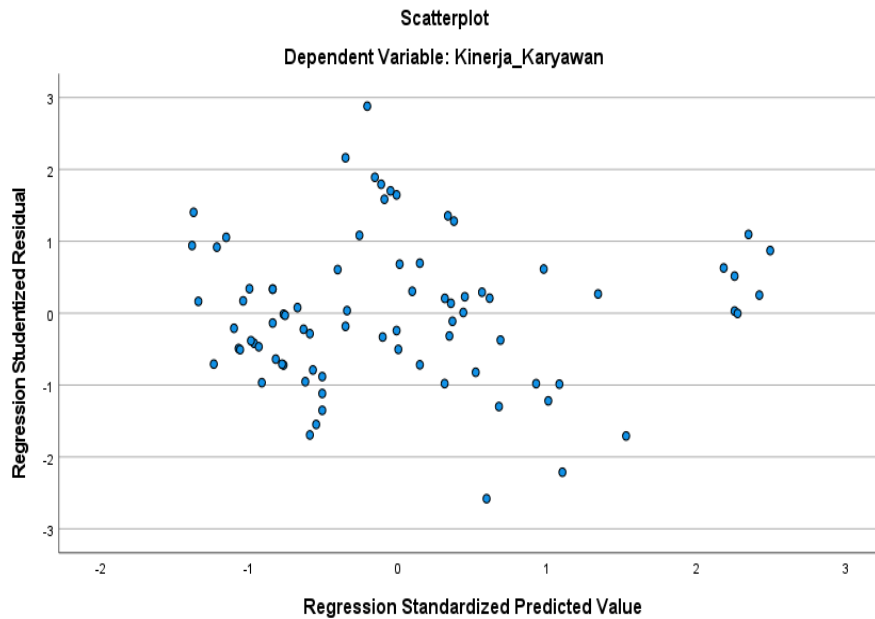
Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	4.000	1.797		2.226	.029		
Pengembangan_SDM	.478	.142	.300	3.363	.001	.480	2.082
Motivasi_Kerja	.545	.082	.597	6.677	.000	.480	2.082

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Scatterplot

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

Hasil Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah pengembangan sumber daya manusia (x1), dan Motivasi Kerja (x2) secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho diterima, jika $thitung \leq ttabel$ atau $sig\ t \geq \alpha$ (0,05)

H1 diterima, jika $thitung > ttabel$ atau $sig\ t < \alpha$ (0,05)

Diketahui, untuk mencari ttabel sebagai berikut :

Probability = 5% atau (0,05)

df = n-k-1

df = 80-2-1

df = 77

ttabel = probability X df

ttabel = 0.05 X 66

Maka, didapat ttabel = 1.991

Tabel 4. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.000	1.797		2.226	.029
Pengembangan_SDM	.478	.142	.300	3.363	.001
Motivasi_Kerja	.545	.082	.597	6.677	.000

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Variabel Pengembangan Sdm berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,001$) < dari $0,05$ dan t-hitung (3.363) > dibandingkan t-tabel (1.991).

Variabel pengembang Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000$) < $0,05$ dan t-hitung (6.677) > dibandingkan t-tabel (1.991)

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas pengembangan sumber daya dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut

Probability = 5% atau ($0,05$)

df 1= k

df 2= n-k-1

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

F tabel = $0.05 \times 2 \times 77$

Maka, didapat F tabel = 3.115

Tabel 5. Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3388.962	2	1694.481	91.868	.000b
	Residual	1420.238	77	18.445		
	Total	4809.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pengembangan_SDM

Tabel 5 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 91.868 dengan tingkat signifikansi $0,000$. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.115 Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya ($0,000$) < $0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia (x_1), dan Motivasi Kerja (x_2) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839a	.705	.697	4.29472

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pengembangan_SDM

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.697 berarti 69.7% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia (x_1), dan Motivasi Kerja (x_2) Sedangkan sisanya 31.3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang sejauh Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikaparmindo Putramas Medan. Dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut : (1) Berdasarkan uji parsial Pengembangan Sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Berdasarkan uji parsial bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Berdasarkan uji f menunjukkan bahwa Berdasarkan uji Simultan pengembangan Sdm dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan saran Dalam aspek Pengembangan SDM, dengan nilai mean terendah 2,60 pada pernyataan "Saya memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuan kerja", PT. Ikaparmindo Putramas perlu melakukan pembenahan sistem pelatihan yang lebih efektif. Program pelatihan sebaiknya dirancang lebih interaktif dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan juga perlu menerapkan sistem mentoring untuk memastikan transfer pengetahuan berjalan efektif. Terkait Motivasi Kerja yang mencatatkan mean 2,61 pada pernyataan "Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari", perusahaan perlu meninjau ulang sistem kompensasi dan benefit. Perbaikan dapat dilakukan melalui penerapan sistem reward yang lebih menarik, peningkatan tunjangan, dan penyediaan jaminan kesehatan yang lebih komprehensif. Hal ini penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian saat ini, disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan menambahkan aspek seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi. Penggunaan metode penelitian campuran dan pelaksanaan studi longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh pengembangan SDM, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai satuan pendidikan nonformal SKB. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 141-151.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Alfitto. (2024). *Statistika penelitian: Konsep dan kasus*. Medan: UMAPress.
- Arfan, H. H., & Idris, M. (2023). Pengaruh program training, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(3), 339-348.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Cherian, J., & Farouq, S. (2022). Does transformational leadership influence employee performance? Mediating role of employee engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 421-436.
- Ekawaty, D., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh pengembangan SDM, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. *Sparkling Journal of Management (SJM)*, 1(5), 544-558.
- Elnaga, A. A., & Imran, A. (2021). The impact of employee empowerment on job satisfaction: Theoretical study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Itsnaini, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 151-161.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulya, F. F., Pratiwi, I. N., & Septi, Y. (2024). Pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UMKM di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(4), 888-891.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Rusminingsih, D. (2010). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(1), 22-40.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sucipto, H., & Syaifulloh, M. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 797-806.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Tufa, N. (2018). Pentingnya pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2).
- Umam. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 39-50.