



PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT BGR LOGISTIK INDONESIA MEDAN

Irgi Madika Fitra

Universitas Islam Sumatera Utara

Nur M Ridha Tarigan

Universitas Islam Sumatera Utara

Julkarnain

Universitas Islam Sumatera Utara

Korespondensi penulis: irgimadikafitra254@gmail.com

Abstract. In this study the author can conclude that. This study formulates the problem of how training affects employee productivity. How performance appraisal affects employee productivity and the impact of training and performance appraisal on employee productivity. This study aims to examine the impact of training on employee productivity at PT BGR Logistik Medan. To examine the impact of the performance appraisal system on employee productivity. To examine the impact of training and the performance evaluation system on employee productivity. The research sample consisted of 58 employees. This study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis as its data analysis approach. The results of this study indicate that training has a positive effect on productivity, that Performance Appraisal has a positive effect on production, and that training and Performance Appraisal together have a positive impact on productivity.

Keywords: Training, Performance Assessment, Productivity.

Abstrak. Dalam penelitian ini penulis dapat menyimpulkan bahwa. Penelitian ini merumuskan masalah tentang bagaimana pelatihan memengaruhi produktivitas karyawan. Bagaimana penilaian kinerja memengaruhi produktivitas karyawan dan dampak pelatihan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT BGR Logistik Medan. Untuk menguji dampak sistem penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan. Untuk menguji dampak pelatihan dan sistem evaluasi kinerja terhadap produktivitas karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 58 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda sebagai pendekatan analisis datanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas, bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap produksi, dan bahwa pelatihan dan Penilaian Kinerja secara bersama-sama memiliki dampak positif terhadap produktivitas.

Kata Kunci: Pelatihan, Penilaian Kinerja, Produktivitas.

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, organisasi harus merekrut individu dengan produktivitas optimal untuk memaksimalkan pendapatan. Produktivitas karyawan merupakan penentu penting kesuksesan perusahaan. Produktivitas yang tinggi tidak hanya menandakan efisiensi operasional tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Dalam konteks ini, produktivitas diukur sebagai rasio output terhadap input, dengan output dinilai secara fisik dan moneter,

sementara input seringkali dibatasi oleh tenaga kerja. Untuk mencapai produktivitas yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai dan termotivasi untuk bekerja secara efektif. Dua faktor utama yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan adalah pelatihan dan sistem evaluasi kinerja. Produktivitas mengukur efisiensi produksi dengan membandingkan keluaran dengan masukan. Masukan seringkali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai. Sutrisno (2019:99) menegaskan bahwa pelatihan merupakan inisiatif strategis untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal. Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan metode terencana dan terorganisir, yang melalui karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (dalam Asteria&Nurkholis, 2021:128). Lalu Mehner et al (2024:2) menyatakan bahwa :“ Training is essential for enhancing employee competencies and augmenting organisational effectiveness. To ensure training efficacy, it is imperative that the newly acquired knowledge is used (training transfer) and disseminated throughout the organisation (knowledge sharing).”

Pernyataan yang disampaikan oleh Mehner dan kawan kawan dapat dimaknai bahwa pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi karyawan serta peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk memperoleh hasil optimal dari pelatihan, sangat penting bagi karyawan untuk menerapkan informasi yang baru dipelajari dalam aktivitas kerja rutin mereka, yang disebut sebagai transfer pelatihan. Di sisi lain, penilaian kinerja yang efektif sangat penting untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan secara objektif. Dengan adanya penilaian yang jelas dan transparan, karyawan akan menerima umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk memahami kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta area yang perlu diperbaiki. Penilaian kinerja yang dilakukan secara rutin juga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas usaha yang telah dilakukan. Menurut Kasmir (dalam Santi & Isyanto, 2023, 1566) menegaskan bahwa penilaian kinerja dilaksanakan secara menaik. Evaluasi didasarkan pada penilaian para penilai. Para penilai umumnya diberikan formulir yang berisi beberapa kualitas dan atribut kinerja untuk diisi. Evaluasi seringkali dilakukan oleh supervisor, yang menentukan penilaian yang paling sesuai untuk setiap tingkat kinerja. Lalu Azah, et al. (2024:106) menyatakan bahwa :"

Performance appraisal, conversely, is the continuous practice of assessing employee performance. Performance appraisals are evaluations of employee performance over a specified period, so assessment constitutes merely one component of performance management" pernyataan Azah dan rekannya adalah bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah kegiatan berkelanjutan dalam menilai kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja bukanlah suatu kegiatan yang dilakukan sekali saja, melainkan merupakan serangkaian evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk meninjau kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, penilaian kinerja adalah salah satu komponen dari manajemen kinerja (performance management) yang lebih luas.

PT BGR logistik indonesia Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang logistik. Sebagai salah satu perusahaan terkemuka di sektor logistik, dituntut untuk selalu meningkatkan efisiensi operasional guna mempertahankan daya saingnya, baik di tingkat nasional maupun internasional. Organisasi secara strategis meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), yang dipandang sebagai aset vital dalam menavigasi dinamika industri. Dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan, PT BGR Logistik Indonesia telah melaksanakan program pelatihan secara berkala. Pelatihan ini menekankan peningkatan keterampilan teknis operasional sekaligus membina pengembangan keterampilan lunak yang penting, termasuk komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Selain itu, perusahaan juga menerapkan penilaian kinerja sebagai alat evaluasi untuk mengukur dan mengarahkan perbaikan performa setiap karyawan. Evaluasi yang objektif dan terukur diharapkan dapat memberikan umpan balik yang membangun, memberi inspirasi kepada karyawan untuk memenuhi sasaran yang ditetapkan, dan mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, implementasi program pelatihan dan penilaian kinerja di PT BGR Logistik Indonesia masih menghadapi sejumlah kendala. Kendala yang timbul antara lain adalah ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan operasional di lapangan, serta kurangnya transparansi dalam proses penilaian kinerja yang berpotensi menurunkan motivasi karyawan. Kondisi ini berdampak pada produktivitas karyawan yang belum mencapai standar optimal, sehingga menimbulkan kekhawatiran terhadap kemampuan perusahaan dalam bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam dampak pelatihan dan evaluasi kinerja

terhadap produktivitas karyawan di PT BGR Logistik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan efektivitas kedua variabel tersebut, serta merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat guna mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Tabel 1.1 Produktivitas Karyawan PT BGR Logistik Indonesia Medan

Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Kemampuan	1	9	-	-	-	10
Meningkatkan hasil yang dicapai	1	9	-	-	-	10
Semangat kerja	1	6	3	-	-	10
Pengembangan diri	1	6	3	-	-	10
Mutu	1	8	1	-	-	10
Efisiensi	2	6	2	-	-	10
Frekuensi	7	44	9	-	-	60
skor	35	176	27	-	-	238
Presentase	14,70 %	73,95 %	11,34%	0%	0%	100%
Rata-rata						3,96

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap karyawan PT BGR Logistik Indonesia Medan, dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan secara umum sudah cukup baik dengan rata-rata skor 3,96. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan di PT BGR Logistik Indonesia. Studi ini bertujuan untuk menjelaskan efektivitas kedua variabel tersebut.

Tabel 1.2 Pelatihan Karyawan PT BGR Logistik Indonesia Medan

Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.	4	4	2	-	-	10

Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai	1	7	1	1	-	10
Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai	2	5	3	-	-	10
Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.	2	6	2	-	-	10
Peserta pelatihan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan	2	4	3	1	-	10
Frekuensi	11	26	11	2	-	50
Skor	55	104	33	4	-	196
Presentase	28,06%	53,06%	16,84%	2,04%	0%	100%
Rata-rata						3,92

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Selain itu, hasil kuesioner mengenai pelatihan karyawan menunjukkan bahwa rata-rata skor pelatihan adalah 3,92. Meskipun skornya patut dipuji, masih banyak area yang perlu ditingkatkan, termasuk perlunya materi pelatihan yang lebih selaras dengan tujuan yang diharapkan dan partisipasi individu yang belum memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kecakapan karyawan. Pelatihan merupakan upaya yang bertujuan untuk membekali karyawan atau calon karyawan dengan informasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk peran mereka saat ini, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi, sebagaimana dinyatakan oleh Murdiyanto (dalam Adiwijaya, 2023,57).

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT BGR Logistik Indonesia Medan

Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Absensi	2	8	-	-	-	10
Kejujuran	2	8	-	-	-	10
Tanggung Jawab	1	8	-	1	-	10
Kemampuan	-	7	3	-	-	10
Loyalitas	-	8	2	-	-	10
Kepatuhan	-	6	3	1	-	10
Kerja sama	2	5	3	-	-	10
Kepemimpinan	2	4	4	-	-	10
Frekuensi	9	54	15	2	-	80
Skor	45	216	45	4	-	310
Presentase	14,51 %	69,68 %	14,51%	1,30%	0%	100%
Rata-rata						3,87

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Sementara itu, hasil kuesioner mengenai penilaian kinerja menunjukkan bahwa rata-rata skor penilaian kinerja adalah 3,87. Meskipun hasilnya patut dipuji, banyak area yang perlu ditingkatkan, termasuk kepemimpinan dan kerja sama, yang keduanya memiliki skor rata-rata 3,0. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja saat ini tidak memadai dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Gunawan (2016, hlm. 57) menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah modal dan aset yang digunakan untuk semua aktivitas kehidupan. Sumber daya manusia yang andal membutuhkan karyawan dengan kinerja yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. Konflik antar karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja dan berdampak buruk pada efektivitas karyawan. Hal ini dapat muncul dari evaluasi karyawan yang lebih tinggi karena mereka bersaing untuk mendapatkan penilaian optimal dari atasan; namun, persaingan yang merugikan dapat menyebabkan permusuhan dan kegelisahan dalam melaksanakan tugas. Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang komprehensif tentang penelitian ini, sebagaimana ditunjukkan oleh uraian yang

disebutkan dengan judul penelitian : **"Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT BGR Logistik Indonesia Medan."**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT BGR Logistik Indonesia, yang berlokasi di Komplek Pergudangan BGR Paya Pasir Medan Marelan, Sumatera Utara. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor Pelatihan (X_1), Sistem Penilaian Kinerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada para sampel, yang terdiri dari karyawan PT BGR Logistik Indonesia. Sugiyono (2017:142) mendefinisikan kuesioner sebagai pendekatan pengumpulan data yang melibatkan penyediaan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT. BGR Logistic Indonesia Medan

Pada tanggal 16 November 2021, PT Bhanda Ghara Reksa (Persero), juga dikenal sebagai BGR Logistics, secara hukum digabungkan dengan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), disebut sebagai PPI, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2021. Pada tanggal 2 Desember 2021, Akta Notaris untuk penggabungan PT Bhanda Ghara Reksa (Persero), yang dikenal sebagai BGR Logistics, ke dalam PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), disebut sebagai PPI, ditandatangani di Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. Di sektor logistik, anak perusahaan PPI, PT TSV, telah berganti nama menjadi PT BGR Logistik Indonesia, yang merupakan hasil penggabungan layanan logistik yang ditawarkan oleh BGR Logistics dan PT TSV. Pada tanggal 13 Desember 2021, Rapat Umum Pemegang Saham diselenggarakan untuk menetapkan susunan Dewan Komisaris dan Direksi PT BGR Logistik Indonesia :

1. Eddi Santosa sebagai Komisaris Utama.
2. Mochamad Aswin sebagai Komisaris Independen
3. Andry Tanudjaja sebagai Komisaris
4. Budi Susanto sebagai Direktur Utama
5. Energy sebagai Direktur Keuangan, SDM dan Business Support
6. Syailendra sebagai Direktur Komersial dan Operasi

Awalnya, BGR Logistik Indonesia bergerak di bidang penyediaan, penyewaan, dan pengelolaan fasilitas pergudangan, baik tertutup maupun terbuka, serta menawarkan layanan distribusi. BGR Logistik Indonesia berkembang menjadi perusahaan logistik digital dengan mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam proses bisnisnya dan mengadopsi ERP-SAP S4 HANA untuk meningkatkan operasionalnya. PT BGR Logistik Indonesia secara bertahap memantapkan dirinya sebagai "Your Smart Logistics Partner", secara aktif melayani sebagai penyedia layanan logistik yang terintegrasi, andal, dan bereputasi baik di Indonesia. BGR Logistik Indonesia beroperasi di 20 wilayah di seluruh Indonesia, mengawasi lebih dari 500 gudang dan 1.500 kendaraan di seluruh negeri, serta mengelola 45 jaringan di berbagai negara Eropa, Amerika Serikat, Tiongkok, dan Asia. Perjalanan 44 tahun BGR Logistik Indonesia dan kapasitasnya untuk memberikan dampak positif bagi para pemangku kepentingan menunjukkan keandalannya sebagai sebuah perusahaan.

Struktur Organisasi PT BGR Logistik Medan

1. Branch Manager (BM)
2. Kepala Administrasi
3. Kepala Gudang
4. Admin Sales
5. Salesman
6. Driver
7. Admin Region
8. Promotion Officer

Tugas Pokok Dan Fungsi

Branch Manager (BM)

- a. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional cabang Medan.
- b. Menyusun strategi kerja jangka pendek dan panjang berdasarkan arahan pusat.
- c. Mengevaluasi performa cabang melalui KPI: pengiriman tepat waktu, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan.
- d. Menyampaikan laporan kinerja cabang ke manajemen pusat.
- e. Menghadiri rapat nasional BUMN/BUMD dan menyampaikan hasil ke tim internal.
- f. Menyelesaikan konflik antar tim dan menjaga hubungan baik dengan mitra kerja eksternal.

- g. Menentukan arah ekspansi pasar atau wilayah distribusi baru.
- h. Memastikan semua bagian beroperasi sesuai standar kerja dan regulasi BUMN.

Kepala Administrasi

- a. Mengatur dan mengelola seluruh dokumen administrasi internal cabang.
- b. Menyusun data kepegawaian, payroll, BPJS, pajak, hingga absensi.
- c. Mengelola peralatan kantor, arsip legalitas, dan surat menyurat keluar-masuk.
- d. Membuat laporan bulanan operasional administrasi kepada Branch Manager.
- e. Menjadi penghubung antara SDM pusat dan karyawan cabang terkait pelatihan & evaluasi.
- f. Menyusun jadwal kerja shift, cuti, dan mendata kebutuhan karyawan.
- g. Mengarsipkan seluruh kontrak dan dokumen internal secara sistematis.

Kepala Gudang

- a. Mengelola keluar-masuk barang secara akurat dan efisien.
- b. Menyusun layout penyimpanan barang untuk efisiensi ruang dan waktu kerja.
- c. Melaksanakan metode inventarisasi (FIFO, LIFO, WMS) untuk menjaga akurasi stok.
- d. Mengatur jadwal kerja tim gudang, termasuk shift malam jika diperlukan.
- e. Bertanggung jawab atas keamanan, keselamatan, dan kebersihan area gudang.
- f. Melakukan audit stok berkala dan menyusun laporan cycle count.
- g. Berkoordinasi dengan driver, admin sales, dan promotion officer untuk jadwal pengiriman.

Admin Sales

- a. Menginput pesanan penjualan dan membuat dokumen pendukung (invoice, surat jalan).
- b. Mendukung tim sales dan promotion dalam hal pelacakan dan update status order.
- c. Menjaga komunikasi dengan pelanggan untuk pengajuan retur, faktur, atau permintaan data.
- d. Membuat laporan penjualan harian dan mingguan untuk evaluasi manajerial.
- e. Menyusun dan mengarsipkan dokumentasi promo yang dijalankan oleh lapangan.
- f. Memastikan semua transaksi penjualan terdokumentasi dengan rapi.

Salesman

- a. Menawarkan jasa logistik BGR ke pelanggan baru dan pelanggan lama.
- b. Melakukan canvassing dan kunjungan berkala ke mitra distributor atau toko.

- c. Menganalisis tren pasar dan memberikan feedback langsung ke tim promosi dan admin.
- d. Menyusun target pribadi dan tim, serta melaporkan hasil kunjungan tiap hari.
- e. Membangun hubungan jangka panjang dengan klien agar loyal terhadap layanan BGR.
- f. Membantu mengembangkan strategi penjualan berbasis wilayah.

Driver

- a. Mengantarkan barang sesuai rute dan waktu yang ditentukan dengan aman.
- b. Bertanggung jawab atas kondisi kendaraan dan kelengkapan dokumen pengiriman.
- c. Mengisi logbook harian, melakukan pemeriksaan kendaraan, dan lapor pada admin.
- d. Berkoordinasi dengan Ka. Gudang untuk pengambilan dan pengantaran barang.
- e. Mengikuti pelatihan berkala tentang keselamatan berkendara dan prosedur bongkar muat.
- f. Melaporkan kondisi jalan dan memberikan saran rute alternatif saat dibutuhkan.

Admin Region

- a. Mengelola administrasi dan pelaporan kegiatan wilayah kerja (regional).
- b. Bertugas memverifikasi hasil kerja lapangan (promotion officer, salesman) di daerah.
- c. Menyusun laporan kegiatan promosi dan penjualan per wilayah.
- d. Mengatur jadwal operasional tim lapangan yang bertugas di luar Medan.
- e. Menjadi penghubung koordinasi antara cabang Medan dan pos layanan di luar kota.

Promotion Officer

- a. Melaksanakan promosi langsung di lapangan, termasuk pemasangan banner, penyebaran brosur, dan edukasi pelanggan.
- b. Memberikan edukasi ke pelanggan mengenai layanan logistik yang tersedia.
- c. Menginput data hasil promosi dan respon pelanggan ke sistem CRM/manual.
- d. Mendokumentasikan kegiatan promosi sebagai bahan laporan dan evaluasi.
- e. Membuat survei pasar dan mengumpulkan data untuk perencanaan promosi pusat.
- f. Menjalin komunikasi intensif dengan pelanggan dan toko mitra di wilayah kerjanya.

Uraian Singkat Variabel yang Diteliti

Variabel Pelatihan (X₁)

PT BGR Logistik Indonesia Medan telah secara konsisten melaksanakan program pelatihan bagi karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan yang diselenggarakan mencakup pelatihan teknis seperti prosedur distribusi logistik, manajemen gudang, serta pelatihan operasional armada pengangkutan. Selain itu, pelatihan juga menyentuh aspek pengembangan soft skill seperti etika kerja, komunikasi efektif, dan pelatihan keselamatan kerja. Perusahaan turut menunjuk instruktur internal maupun eksternal yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Dalam pelaksanaannya, pelatihan dilakukan secara terjadwal dan menjadi efektivitas kerja karyawan di setiap lini operasional.

Variabel Penilaian Kinerja (X₂)

Sebagai perusahaan yang menerapkan sistem manajemen profesional, PT BGR Logistik Indonesia Medan telah memiliki sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan secara periodik oleh masing-masing atasan langsung terhadap bawahannya. Penilaian ini mencakup beberapa aspek penting seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan teknis, kepatuhan terhadap SOP, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Hasil penilaian digunakan untuk kepentingan evaluasi internal, pemberian insentif, serta sebagai dasar dalam perencanaan pengembangan karyawan ke jenjang karier berikutnya. Proses penilaian kinerja juga menjadi bagian dari sistem manajemen SDM yang terintegrasi dengan tujuan strategis perusahaan.

Variabel Produktivitas Karyawan(Y)

Produktivitas karyawan di PT BGR Logistik Indonesia Medan dijalankan melalui pengawasan dan pengukuran hasil kerja berdasarkan target yang ditetapkan secara sistematis. Perusahaan menggunakan parameter-parameter produktivitas seperti kecepatan dan ketepatan kerja, efisiensi proses logistik, ketepatan waktu distribusi, serta kualitas hasil pekerjaan di setiap unit kerja. Dalam operasionalnya, perusahaan menetapkan standar operasional kerja (SOP) yang ketat dan melakukan supervisi rutin guna menjaga konsistensi output karyawan. Upaya peningkatan produktivitas juga didukung dengan penerapan teknologi logistik, pembagian tugas yang jelas, dan pemantauan kinerja harian secara langsung oleh supervisor masing-masing bidang.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan-simpulan sebagai berikut dari penelitian ini :

1. Variabel pelatihan memberikan pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT BGR Logistic Medan.
2. Variabel penilaian kinerja memberikan pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT BGR Logistic Medan.
3. Variabel pelatihan dan penilaian kinerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT BGR Logistic Medan.

Saran

Berdasarkan simpulan-simpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran terkait hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, yaitu :

Bagi Pihak Perusahaan

- a. Pelatihan(X_1) Pada pernyataan variabel pelatihan “Materi pelatihan relevan dengan kebutuhan dan pengembangan karyawan.” Sebanyak 22 karyawan PT BGR Logistik Indonesia Medan menyuarakan ketidaksetujuan mereka. Penulis menyarankan agar perusahaan secara konsisten mengevaluasi dan memodifikasi materi pelatihan untuk memastikan keselarasan dengan persyaratan operasional dan peningkatan kompetensi karyawan. Relevansi materi pelatihan sangat penting untuk memastikan pelatihan bersifat teoretis dan terapan dalam tugas dan kewajiban sehari-hari.
- b. Penilaian Kinerja(X_2) Pada pernyataan variabel penilaian kinerja “Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas” Ada sebanyak 9 karyawan di PT BGR Logistik Medan menyatakan kurang setuju. Itu artinya adanya rasa kurang tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Penulis memberikan saran perusahaan perlu terus mendorong budaya kerja yang menekankan pentingnya tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas. Salah satu metode untuk mencapai hal ini adalah dengan secara eksplisit memasukkan indikator tanggung jawab ke dalam sistem penilaian kinerja, sehingga meningkatkan pemahaman karyawan terhadap harapan yang diantisipasi.

Produktivitas (Y) Pada pernyataan variabel produktivitas “Karyawan mampu meningkatkan hasil yang di capai” ada sebanyak 4 karyawan di PT BGR Logistik Indonesia Medan menyatakan kurang setuju. Itu artinya karyawan tidak mampu meningkatkan produktivitas untuk hasil yang dicapai. Penulis memberikan saran

Perusahaan sebaiknya memberikan dukungan yang berkelanjutan agar karyawan dapat terus meningkatkan hasil kerja mereka. Hal ini dapat dicapai dengan menetapkan tujuan yang jelas, menawarkan pelatihan yang relevan, dan memastikan sarana dan prasarana kerja yang memadai.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Aprison, W. (2018). Studi tentang Produktivitas Dosen. Bukittinggi. Pusaka Media
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta : Prananda Media Group,
- Ghozali, Imam. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huseno, T (2016) Kinerja Pegawai: Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja, Malang : Media Nusa Creative
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi ke-6). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadeak, Bernadetha. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Nugraha, F. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta Pusat :Litbangdiklat Press.
- Nugroho, A. J. (2021). Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi. Padang-Sumatera Barat : PACE
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian. Banguntapan, Bantul-Yogyakarta & Balen, Bojonegoro-Jawa Timur. Penerbit KBM Indonesia,
- Sahir, S. H., (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarief, Faroman, et al.2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Widina Bhakti. Persada

Warella, S. Y (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Medan : Yayasan Kita Menulis

Widodo. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

JURNAL

Adiwijaya, E. P. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan. SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 16(1), 55-57.

Agustin, W. R., Mulia, F. Z., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh sistem penilaian kinerja dan reward terhadap kinerja karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1521–1527..

Asteria, B., & Nurkholis, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha, 1(1), 126-128.

Azah, T., Tarabinah, W., & Adeyemo, D. (2024). An empirical study of employee performance appraisal in selected local governments, Eastern-Uganda. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 8(4), 105–116.

Gunawan, R. (2016). Hubungan Sistem Penilaian Kinerja dengan Produktivitas. *Journal of Research on Business and Tourism*, 3(1), 57.

Mehner, L., Rothenbusch, S., & Kauffeld, S. (2024). How to Maximize the Impact of Workplace Training: A Mixed-Method Analysis of Social Support, Training Transfer and Knowledge Sharing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2.

Muazin, H., & Abrian, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Yuan Garden Hotel Pasar Baru Jakarta. Universitas Negeri Padang.

Nafis, F. A., Syafina, L., & Harahap, M. I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu. *Jurnal Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Islam Malang*, 8(2), 240–255.

Pakpahan, E., Lengkong, F. D. J., & Tampongangoy, D. (2022). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara (Studi pada Dinas

- Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal Administrasi Publik, Vol. VIII, No.123, 25–34.
- Sari, Yulyana. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Telkomsel Kota Medan. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. Jurnal ECONOMINA, 2(7), 1564-1565.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Manfaat Penilaian Kinerja. Jurnal ECONOMINA, 2(7), 1564-1567.
- Singh, S., Solkhe, A., & Gautam, P. (2022). What do we know about employee productivity?: Insights from bibliometric analysis. *Journal of Scientometric Research*, 11(2), 183–198.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 6(1), 118-119.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. OPTIMAL, 18(2), 94- 104.
- Yusuf Rohmad Mustofa, Nur Aini Anisa, & Nur Farida. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 12