

Pengaruh Penggunaan Aplikasi PMMP (Plantation Micro Macro Program) dan Training Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan

Rini^{1*}, Basyarul Ulya², Fitri Endang Srimulat³

rinisuparnoputri@gmail.com^{1*}, ulyabasyarul@gmail.com², fitriendang03@gmail.com³,

^{1*2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training terhadap Kinerja Karyawan di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, di mana variabel independen terdiri dari Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penggunaan Aplikasi PMMP memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dengan mempermudah akses informasi dan proses kerja, sementara Training berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini mendukung pentingnya teknologi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan penggunaan aplikasi teknologi dan meningkatkan program pelatihan bagi karyawan.

Kata Kunci: *Penggunaan Aplikasi PMMP; Kinerja Karyawan; Teknologi; Pelatihan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Perusahaan di berbagai sektor, termasuk sektor industri dan pelayanan, semakin menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja karyawan menjadi isu yang semakin relevan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti pelatihan dan penggunaan aplikasi yang mendukung efisiensi kerja. PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan, berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui penggunaan aplikasi dan pelatihan yang terstruktur. Salah satu aplikasi yang digunakan adalah Plantation Mikro Makro Program (PMMP), yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Choirinisa & Ikhwan (2022) menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi digital dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Aplikasi-aplikasi berbasis digital memiliki potensi untuk mengotomatisasi berbagai tugas administratif, mempermudah komunikasi antar bagian, dan memberikan akses cepat terhadap informasi yang relevan bagi pekerjaan. Oleh karena itu, implementasi aplikasi seperti PMMP di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan dapat

diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam sektor perkebunan yang membutuhkan pengelolaan data yang akurat dan efisien.

Selain penggunaan aplikasi, faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan yang tepat. Fangiziah, Agung, & Nurhayati (2023) dalam penelitiannya menekankan pentingnya pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan efisien. Karyawan yang terlatih akan lebih siap menghadapi tantangan dan permasalahan yang ada di lapangan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan, pelatihan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan teknis dan manajerial diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Ubaidillah, Setiadi, & Rahayu (2023), pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan industri akan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, program pelatihan yang diimplementasikan di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik industri perkebunan dan perkembangan teknologi yang digunakan, seperti aplikasi PMMP.

Selain itu, pelatihan juga terkait dengan disiplin kerja yang tinggi. Karimudin, Ramli, & Siregar (2024) menemukan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan, disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam menjalankan operasional yang efektif, karena ketepatan waktu dan ketelitian dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sangat penting dalam industri perkebunan. Oleh karena itu, kombinasi antara penggunaan aplikasi digital dan pelatihan yang tepat menjadi sangat penting untuk memaksimalkan hasil yang diinginkan.

Sementara itu, pelatihan yang diberikan diharapkan dapat mengembangkan keterampilan karyawan secara berkelanjutan. Penelitian Andayani & Hirawati (2021) mengungkapkan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan berkelanjutan dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di dunia bisnis. PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat insidental, tetapi juga terus menerus untuk menjaga keberlanjutan kualitas kinerja karyawan.

Namun, meskipun banyak penelitian yang mengungkapkan manfaat penggunaan aplikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, masih terdapat tantangan dalam mengintegrasikan kedua faktor tersebut dengan baik dalam perusahaan. Hal ini menjadi masalah utama yang perlu dipecahkan dalam penelitian ini, yaitu bagaimana pengaruh penggunaan aplikasi PMMP dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan.

Urgensi dari penelitian ini sangat tinggi, mengingat pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam mendukung keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Dengan memanfaatkan teknologi dan pelatihan yang tepat, diharapkan PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang pada gilirannya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Penelitian ini berusaha memberikan wawasan baru mengenai interaksi antara penggunaan aplikasi dan pelatihan dalam

meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat dijadikan acuan untuk pengembangan strategi pengelolaan SDM di perusahaan tersebut.

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksperimental. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penggunaan aplikasi PMMP (Plantation Mikro Makro Program) dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan. Penelitian kuantitatif ini dirancang untuk mengukur hubungan antara variabel independen, yaitu penggunaan aplikasi PMMP dan pelatihan, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik untuk mengetahui sejauh mana penggunaan aplikasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan, yang terdiri dari berbagai departemen yang terlibat dalam operasional perusahaan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang menggunakan aplikasi PMMP dan yang telah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang secara langsung terlibat dalam penggunaan aplikasi dan program pelatihan. Jumlah sampel yang diambil akan disesuaikan dengan ukuran populasi dan metode analisis statistik yang digunakan untuk memastikan hasil yang representatif.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain angket (kuesioner) dan observasi langsung. Kuesioner akan disebar kepada karyawan untuk memperoleh data terkait penggunaan aplikasi PMMP, pelatihan yang telah diterima, dan penilaian mereka terhadap kinerja masing-masing. Selain itu, observasi langsung dilakukan untuk menilai sejauh mana aplikasi dan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam kegiatan operasional sehari-hari. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh secara simultan dari dua variabel independen (penggunaan aplikasi PMMP dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Teknik ini dipilih karena dapat menggambarkan hubungan yang kompleks antara beberapa variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responde

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	38	95%
	Perempuan	2	5%
Usia	25-35 tahun	13	32.5%
	36-45 tahun	11	27.5%
	Lebih dari 46 tahun	16	40%
Pendidikan	SMA	38	95%
	S1	2	5%

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Lama Bekerja	S2	0	0%
	1-3 tahun	5	12.5%
	4-5 tahun	5	12.5%
	Lebih dari 5 tahun	30	75%

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden menunjukkan distribusi yang didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, dengan 38 orang atau 95% dari total responden. Sementara itu, hanya 2 orang responden perempuan yang berpartisipasi, yang mencakup 5% dari total sampel. Dalam hal usia, mayoritas responden berusia lebih dari 46 tahun, dengan jumlah 16 orang atau 40% dari total responden. Kelompok usia 25-35 tahun diwakili oleh 13 orang (32,5%), sementara 11 orang lainnya (27,5%) berada dalam kelompok usia 36-45 tahun. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, yang tercatat sebanyak 38 orang atau 95%. Hanya 2 orang yang memiliki pendidikan S1 (5%), dan tidak ada responden yang memiliki gelar S2. Mengenai lama bekerja, sebagian besar responden, yaitu 30 orang (75%), telah bekerja lebih dari 5 tahun. Kelompok dengan pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun dan 4 hingga 5 tahun masing-masing diwakili oleh 5 orang (12,5%). Dengan demikian, karakteristik responden yang dominan adalah pria yang berusia lebih dari 46 tahun, memiliki pendidikan SMA, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yaitu lebih dari 5 tahun. Temuan ini memberikan gambaran mengenai profil demografis yang lebih berpengalaman dan terlatih dalam lingkungan kerja di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Significance (p-value)	Keterangan
Penggunaan Aplikasi PMMP			
Item 1	0.75	0.000	Valid
Item 2	0.70	0.000	Valid
Item 3	0.68	0.000	Valid
Item 4	0.72	0.000	Valid
Item 5	0.65	0.000	Valid
Training			
Item 6	0.78	0.000	Valid
Item 7	0.73	0.000	Valid
Item 8	0.75	0.000	Valid
Item 9	0.69	0.000	Valid
Item 10	0.66	0.000	Valid
Kinerja Karyawan			
Item 11	0.80	0.000	Valid
Item 12	0.76	0.000	Valid

Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Significance (p-value)	Keterangan
Item 13	0.70	0.000	Valid
Item 14	0.72	0.000	Valid
Item 15	0.65	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, seluruh item untuk ketiga variabel (Penggunaan Aplikasi PMMP, Training, dan Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) yang signifikan. Semua nilai p-value untuk item-item tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa semua item adalah valid. Penggunaan Aplikasi PMMP memiliki 5 item, dengan nilai r hitung yang berkisar antara 0.65 hingga 0.75 dan semua memiliki p-value yang signifikan, menunjukkan bahwa instrumen ini dapat mengukur variabel tersebut secara efektif. Demikian juga dengan Training, yang juga memiliki 5 item dengan nilai r hitung antara 0.66 hingga 0.78. Semua item tersebut dinyatakan valid, dengan p-value yang signifikan, sehingga instrumen ini juga valid untuk mengukur variabel Training. Terakhir, pada Kinerja Karyawan, nilai r hitung berkisar antara 0.65 hingga 0.80, dan seluruh item memiliki p-value yang signifikan, sehingga instrumen untuk mengukur Kinerja Karyawan juga valid. Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang sangat baik, dengan seluruh item dari masing-masing variabel yang diuji valid. Ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis lebih lanjut, seperti analisis regresi linier berganda, dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penggunaan Aplikasi PMMP	0.88	Reliabel
Training	0.85	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.91	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2025

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha yang cukup tinggi, yang berarti instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Secara umum, jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka instrumen dapat dianggap reliabel. Penggunaan Aplikasi PMMP memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.88, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik dan reliabilitas yang tinggi. Training memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.85, yang juga menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur variabel Training memiliki reliabilitas yang baik. Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.91, yang menunjukkan bahwa instrumen ini sangat reliabel dalam mengukur variabel Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan, nilai Cronbach's Alpha

yang lebih tinggi dari 0,80 pada semua variabel menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel, sehingga dapat digunakan dengan keyakinan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi	Tes yang Digunakan	Hasil	Interpretasi
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk	$p = 0.105$	Data terdistribusi normal
Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF)	$VIF < 10$	Tidak ada masalah multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Uji Glejser / Scatterplot	Residual tersebar acak	Tidak ada masalah heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1.97	Tidak ada masalah autokorelasi

Sumber: data primer diolah 2025

Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda menunjukkan bahwa model ini memenuhi semua asumsi yang diperlukan. Pertama, untuk uji normalitas, dilakukan uji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai $p = 0.105$ pada kedua uji tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, yang mengindikasikan bahwa residual terdistribusi normal. Ini berarti bahwa distribusi residual dalam model regresi tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal, yang sesuai dengan asumsi normalitas dalam analisis regresi. Kedua, untuk uji multikolinearitas, dilakukan pengujian dengan menghitung Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen berada di bawah angka 10, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model ini. Ini berarti bahwa tidak ada korelasi yang sangat tinggi antara variabel independen yang dapat mempengaruhi hasil regresi, dan model regresi dapat diterima. Selanjutnya, untuk uji heteroskedastisitas, dilakukan analisis dengan menggunakan Uji Glejser dan pemeriksaan terhadap scatterplot residual. Hasil analisis menunjukkan bahwa residual tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model. Artinya, varians residual tetap konstan di seluruh tingkat nilai prediktor.

Terakhir, untuk uji autokorelasi, dilakukan pengujian menggunakan Durbin-Watson. Nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1.97, yang berada dalam rentang yang diharapkan antara 1,5 hingga 2,5. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi, yang berarti residual tidak saling berkorelasi satu sama lain. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi semua asumsi yang diperlukan, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan valid dan hasilnya dapat diinterpretasikan dengan baik.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien (B)	Std. Error	t	Sig. (p-value)
Intersep	2.35	0.45	5.22	0.000
Penggunaan Aplikasi PMMP	0.48	0.12	4.00	0.000
Training	0.36	0.11	3.27	0.002

Sumber: data primer diolah 2025

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen, yaitu Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training, dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk Penggunaan Aplikasi PMMP adalah 0.48, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam penggunaan aplikasi PMMP akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.48 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, koefisien untuk Training adalah 0.36, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam jumlah pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.36 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Kedua koefisien tersebut menunjukkan pengaruh positif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t untuk Penggunaan Aplikasi PMMP adalah 4.00 dengan p-value = 0.000, yang menunjukkan bahwa pengaruh penggunaan aplikasi PMMP terhadap Kinerja Karyawan sangat signifikan. Demikian pula, nilai t untuk Training adalah 3.27 dengan p-value = 0.002, yang juga menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sangat signifikan. Dengan kata lain, baik Penggunaan Aplikasi PMMP maupun Training merupakan faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Nilai R² dan hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi linier berganda ini memiliki daya prediksi yang baik dan signifikan. Nilai R² (koefisien determinasi) mengindikasikan proporsi variasi dalam Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training. Sebagai contoh, jika R² sebesar 0.65, ini berarti bahwa 65% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan (dengan p-value < 0.05), yang berarti bahwa kedua variabel independen ini berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil uji regresi linier berganda ini memberikan bukti kuat bahwa Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien (B)	t-Statistik	Sig. (p-value)	Hipotesis	Keputusan
Penggunaan Aplikasi PMMP	0.48	4.00	0.000	Pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
Training	0.36	3.27	0.002	Pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima

Sumber: data primer diolah 2025

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen, yaitu Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji regresi linier berganda yang dilakukan, kedua hipotesis diuji dengan mengamati nilai t-statistik dan p-value untuk masing-masing variabel independen. Hipotesis pertama, yang menguji pengaruh Penggunaan Aplikasi PMMP terhadap Kinerja Karyawan, diuji dengan hasil nilai $t = 4.00$ dan $p\text{-value} = 0.000$. Karena p-value lebih kecil dari 0.05 (titik signifikan standar), hipotesis pertama diterima. Artinya, Penggunaan Aplikasi PMMP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin sering karyawan menggunakan aplikasi PMMP, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai.

Hipotesis kedua, yang menguji pengaruh Training terhadap Kinerja Karyawan, diuji dengan hasil nilai $t = 3.27$ dan $p\text{-value} = 0.002$. Nilai p-value yang juga lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa Training berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua juga diterima, yang berarti semakin banyak atau semakin intensif pelatihan yang diterima oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji t dan p-value untuk kedua variabel independen, dapat disimpulkan bahwa kedua hipotesis penelitian ini diterima. Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan penggunaan aplikasi yang mendukung pekerjaan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara signifikan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan penggunaan aplikasi PMMP dan memberikan pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa baik teknologi maupun pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja di berbagai sektor. Pertama, Penggunaan Aplikasi PMMP terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Poth, A., Rjollu, O., & Arcuri (2025) menyatakan bahwa adopsi teknologi, seperti aplikasi-aplikasi berbasis industri, dapat meningkatkan performa dengan mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan efisiensi operasional. Aplikasi PMMP yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi secara lebih cepat dan efisien, yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Choirinisa & Ikhwan (2022), yang meneliti pengaruh aplikasi digital terhadap efektivitas kerja pegawai, dan menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi digital meningkatkan kinerja dengan memfasilitasi tugas-tugas yang lebih mudah dan cepat.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung temuan Dewi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi yang tepat dapat mendorong kinerja perusahaan, dengan teknologi yang mempermudah proses kerja dan mendukung pekerjaan karyawan. Ini juga sesuai dengan konsep yang dibahas oleh Dwivedi et al. (2021), yang mengamati bahwa adopsi teknologi dalam sektor perbankan membantu meningkatkan daya saing dan kinerja melalui penggunaan sistem yang lebih efisien dan produktif. Dalam konteks ini, aplikasi PMMP

memberikan alat yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan, yang selaras dengan bukti-bukti dari literatur terkait. Selanjutnya, Training terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan adalah faktor yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Mulyani & Pradita (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk pekerjaan mereka, yang kemudian diterjemahkan dalam peningkatan kinerja. Yimam (2022) juga mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kompetensi karyawan yang akhirnya berkontribusi pada performa yang lebih baik di tempat kerja. Fangiziah et al. (2023) menambahkan bahwa pelatihan yang tepat dapat memperbaiki disiplin kerja karyawan, yang secara tidak langsung meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kutieshat & Farmanesh (2022), yang menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat, termasuk pelatihan yang baik, akan berdampak pada peningkatan kinerja, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan seperti pandemi COVID-19. Pelatihan yang relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan akan memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja mereka, yang juga tercermin dalam hasil penelitian ini. Hal ini juga sejalan dengan temuan Hidayat et al. (2025) yang menekankan pentingnya model pelatihan yang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di era digital yang membutuhkan adaptasi terhadap teknologi baru.

Selain itu, Praba et al. (2025) mencatat bahwa dalam era otomatisasi industri, peningkatan keterampilan melalui pelatihan menjadi semakin penting. Penelitian ini memberikan bukti tambahan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan yang baik dan dukungan teknologi yang tepat akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Hal ini memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga meningkatkan pemahaman karyawan terhadap teknologi yang digunakan dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini tidak hanya mendukung teori yang ada tetapi juga memberikan bukti empiris bahwa Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya teknologi dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Melani et al. (2025) yang menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia dan penggunaan teknologi yang tepat berpengaruh besar terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus berinvestasi dalam pelatihan yang relevan dan meningkatkan penerapan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari guna mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. SMA Cabang Labuhanbatu Selatan. Kedua variabel independen tersebut memiliki koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Pertama, Penggunaan Aplikasi PMMP menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai p-value = 0.000. Hal ini

mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penggunaan aplikasi PMMP oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendukung dan mengoptimalkan penggunaan aplikasi PMMP sebagai alat bantu dalam pekerjaan karyawan. Kedua, Training juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan p-value = 0.002. Ini menunjukkan bahwa peningkatan intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan yang lebih intensif dan relevan agar dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya dua faktor, yaitu Penggunaan Aplikasi PMMP dan Training, dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Perusahaan dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan. Dengan meningkatkan penggunaan aplikasi PMMP dan memberikan pelatihan yang lebih efektif, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Saran untuk perusahaan adalah agar terus mengoptimalkan penggunaan aplikasi PMMP dengan memberikan pelatihan tambahan terkait aplikasi tersebut, agar karyawan dapat memaksimalkan manfaat yang ditawarkan oleh aplikasi. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan frekuensi dan kualitas pelatihan, dengan menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan dan perkembangan terbaru di industri. Pelatihan yang relevan dan aplikatif akan memberikan keterampilan yang lebih baik kepada karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi berkala terkait efektivitas penggunaan aplikasi dan pelatihan, serta mencari umpan balik dari karyawan untuk perbaikan lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483-492.
- Dewi, K. S., Sundjoto, S., & Sumaryono, R. (2025). Pengaruh Teknologi, Jit, Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Cv Jaya Makmur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 31-35.
- Dwivedi, P., Alabdooli, J. I., & Dwivedi, R. (2021). Role Of Fintech Adoption For Competitiveness And Performance Of The Bank: A Study Of Banking Industry In Uae. *International Journal Of Global Business And Competitiveness*, 16(2), 130-138.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Hauteas, R., Tanggur, F., & Naitili, C. A. (2025). Pengaruh Kemajuan Teknologi Dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. *Jurnal Pendidikan Integratif*, 6(1).
- Hidayat, D. N., Restiandi, A., & Sukresna, I. M. (2025). Designing An Optimal Education And Training Model For Relationship Managers In The Digital Era. *Research Horizon*, 5(1), 79-94.
- Juliani, L., & Masitoh, G. (2024). Pengaruh Implementasi Sistem Berbasis (Erp) Untuk Peningkatan Kinerja Operasional Pada Pt Laju Perdana Indah. *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 8(2), 2399-2404.
- Karimudin, Y., Ramli, M. R. R. A., & Siregar, L. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Suara Indah Palembang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1141-1148.
- Khoirani, S., & Marginingsih, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inti Karya Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 224-235.
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact Of New Human Resource Management Practices On Innovation Performance During The Covid 19 Crisis: A New Perception On Enhancing The Educational Sector. *Sustainability*, 14(5), 2872.
- Melani, R. M. S., Rimbano, D., Anggraini, R. M., Saputra, D., Pratama, A. S., Saputra, R., ... & Utama, B. S. (2025). Pengaruh Strategi Manajemen, Kualitas Sdm, Dan Persepsi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Literatur Pada Perusahaan Keuangan). *Journal Of Accounting, Management, Economics, And Business (Analysis)*, 3(1), 59-76.
- Morandini, S., Fraboni, F., De Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., & Pietrantoni, L. (2023). The Impact Of Artificial Intelligence On Workers' Skills: Upskilling And Reskilling In Organisations. *Informing Science*, 26, 39-68.
- Mulyani, W. E. F., & Pradita, M. I. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dayaguna Motor Indonesia Cabang Cikampek. *Inovasi Dan Kreativitas Dalam Ekonomi*, 8(1).
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect Of Training On Work Performance And Career Development: The Role Of Motivation As Intervening Variable. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Poth, A., Rrjoli, O., & Arcuri, A. (2025). Technology Adoption Performance Evaluation Applied To Testing Industrial Rest Apis. *Automated Software Engineering*, 32(1), 5.
- Praba, K., Vijay, B., Abuya, J. O. O., Poreddy, D., Mulakala, S., & Manoharan, S. (2025). Human Resource Management Practices In The Age Of Industrial Automation: Impact, Adoption, And Future Workforce. In *Advancements In Intelligent Process Automation* (Pp. 79-102). Igi Global.
- Rustawan, N. D. R., Hidayat, A., & Partimah, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang. *Yume: Journal Of Management*, 7(3), 627-631.



Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal On Education*, 5(4), 10892-900.

Yimam, M. H. (2022). Impact Of Training On Employees Performance: A Case Study Of Bahir Dar University, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1), 2107301.