P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Medan

[1]Yeshi Anisha Nenshy Ambarita1, [2]Djames Siahaan2
Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Medan, Medan

E-mail: yeshiambarita2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 558 karyawan dan sampel sebanyak 85 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,285 > 1,989 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 5,969 > 1,989 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 34,577 > 3,11 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,444 menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 44,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 55,6% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: *pelatihan; pengembangan karir; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of training and career development on employee performance at PTPN IV Regional 1 Medan, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach with a descriptive quantitative design. The population consisted of 558 employees and the sample comprised 85 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS version 26. The results show that training has a positive and significant effect on employee performance, with t-count 2.285 > 1.989 and significance 0.000 < 0.05. Career development also has a positive and significant effect, with t-count 5.969 > 1.989 and significance 0.000 < 0.05. Simultaneously, training and career development have a positive and significant effect on employee performance, with F-count 34.577 > 3.11 and significance 0.000 < 0.05. The Adjusted R Square of 0.444 indicates that the two independent variables explain 44.4% of the variation in employee performance, while the remaining 55.6% is explained by other factors.

Keyword: *training; career development; employee performance; human resource management*

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan bisnis, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan merupakan organisasi yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Berdasarkan data penilaian kinerja dalam skripsi, rata-rata penilaian kinerja karyawan tercatat sebesar 78,42 pada 2023, meningkat menjadi 80,28 pada 2024, kemudian menurun menjadi 78,28 pada 2025. Penurunan tersebut terlihat pada beberapa aspek, antara lain motivasi, disiplin, dan kerja sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu terus diperhatikan agar pencapaian kerja karyawan tetap konsisten.

Pelatihan menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan membantu karyawan memahami tugas, prosedur, dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Data pelatihan tahun 2025 dalam penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan beberapa program pelatihan telah melebihi target RKAP, meskipun pada jenis tertentu masih terdapat selisih antara target dan realisasi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya evaluasi kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan kompetensi karyawan.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga berperan dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan karir memberikan arah mengenai kesempatan peningkatan kemampuan dan jenjang jabatan. Apabila jalur karir, kesempatan pengembangan, dan pertimbangan prestasi kerja dipahami dengan jelas, karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan kompetensi dan hasil kerja. Sebaliknya, keterbatasan kesempatan berkembang atau kurangnya kejelasan proses promosi dapat memengaruhi motivasi dan persepsi karyawan terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu mendukung hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Setiawan, Ekhsan, dan Parashakti (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri dan Sari (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nurachmah, Asmadi, dan Haryono (2024) memperoleh temuan serupa pada objek perusahaan yang berbeda. Hasil-hasil tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali hubungan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan. Penelitian ini secara khusus menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja, pengembangan karir terhadap kinerja, serta pengaruh keduanya secara simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor sumber daya manusia yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan dalam mendukung kinerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Putri dan Sari (2023) menjelaskan bahwa pelatihan berfokus pada pengembangan pengetahuan, peningkatan keterampilan, dan pembentukan perilaku kerja yang profesional sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kualifikasi peserta pelatihan. Tujuan pelatihan berkaitan dengan kejelasan kemampuan yang hendak dicapai; materi berkaitan dengan isi pembelajaran; metode berkaitan dengan cara penyampaian; sedangkan kualifikasi peserta berkaitan dengan kesesuaian peserta dengan program yang diberikan (Wilson & Hikmah, 2020).

2.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai tujuan karir yang diharapkan. Setiawan (2021) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran karir di perusahaan. Pengembangan karir juga menjadi tanggung jawab organisasi dalam

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

menyiapkan karyawan melalui pengalaman dan kualifikasi yang sesuai.

Indikator pengembangan karir dalam penelitian ini meliputi prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, peluang untuk tumbuh, serta pembimbingan dan sponsor (Rivai, 2021). Kelima aspek tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan promosi, tetapi juga dengan kesempatan karyawan memperoleh pengalaman, dukungan, informasi, dan pengembangan kemampuan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan standar yang ditetapkan perusahaan (Rahman, 2021). Kinerja dapat dilihat melalui kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pelatihan dan pengembangan karir secara teoritis memiliki hubungan dengan kinerja. Pelatihan meningkatkan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan dan dorongan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir, semakin besar peluang peningkatan kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan.

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan.

H3: Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PTPN IV Regional 1 Medan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada tahun 2026 sebanyak 558 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran kesalahan 10%, sehingga diperoleh 85 responden.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Variabel pelatihan diukur dengan

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

12 item, pengembangan karir dengan 15 item, dan kinerja karyawan dengan 15 item.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk melihat kemampuan model menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Skala
Pelatihan (X1)	Tujuan, materi, metode, kualifikasi peserta	12	Likert
Pengembangan Karir (X2)	Prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, peluang tumbuh, pembimbingan dan sponsor	15	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian	15	Likert

Sumber: Data penelitian, 2026

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 85 responden dari beberapa unit kerja PTPN IV Regional 1 Medan. Responden terbesar berasal dari Bagian Sekretariat dan Hukum, sedangkan responden paling sedikit berasal dari Divisi Sistem Manajemen dan Sustainability. Komposisi responden tersebut digunakan sebagai dasar untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja.

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan unit kerja

Unit kerja	Frekuensi	Persentase
1SKH	28	32,9%
1TAN	13	15,3%
1PTI	12	14,1%
1SDM	10	11,8%
1AKN	12	14,1%
1TEP	5	5,9%
DSPI	4	4,7%
DSMS	1	1,2%
Total	85	100%

Sumber: Data diolah, 2026

4.2 Uji Instrumen

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas 0,60. Dengan demikian, item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,869	12	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,929	15	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	15	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

4.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,156 pada 85 residual. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, nilai tolerance untuk X1 dan X2 masing-masing sebesar 0,665 dan nilai VIF sebesar 1,504. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan konstanta sebesar 20,541, koefisien pelatihan sebesar 0,151, dan koefisien pengembangan karir sebesar 0,544. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 20{,}541 + 0{,}151X_1 + 0{,}544X_2$$

Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan hubungan searah dengan kinerja karyawan. Koefisien pengembangan karir yang lebih besar menunjukkan bahwa perubahan pada pengembangan karir dalam model memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan koefisien pelatihan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

Pengujian	Nilai	Sig.	Keputusan
Pelatihan → Kinerja (t)	2,285	0,000	H1 diterima
Pengembangan Karir → Kinerja (t)	5,969	0,000	H2 diterima
Pelatihan & Pengembangan Karir → Kinerja (F)	34,577	0,000	H3 diterima
Adjusted R Square	0,444	—	44,4%

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

4.6 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,285 lebih besar daripada t tabel 1,989 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan yang diterima karyawan berkaitan dengan peningkatan kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan Setiawan et al. (2021) serta Andreawan dan Triyanto (2025) yang menemukan pengaruh positif dan

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun pelatihan secara keseluruhan berada pada kategori baik, masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan. Kesesuaian materi pelatihan dengan bidang pekerjaan memperoleh rata-rata terendah sebesar 80,5%, sedangkan penyampaian materi yang menarik dan mudah diikuti sebesar 80,7%. Hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mempertahankan pelaksanaan pelatihan sekaligus memperkuat analisis kebutuhan agar materi lebih sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pelatihan yang relevan akan memudahkan penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari.

4.7 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 5,969 lebih besar daripada t tabel 1,989 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Dibandingkan pelatihan, pengembangan karir memiliki nilai t hitung yang lebih tinggi sehingga menjadi variabel yang lebih dominan dalam model penelitian. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kesempatan untuk berkembang, memperoleh pengalaman, membangun jaringan, dan mendapatkan bimbingan dapat mendorong karyawan meningkatkan kemampuan serta hasil kerja.

Hasil penelitian juga sejalan dengan Putri dan Sari (2023) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kejelasan kesempatan pengembangan karir dapat memberikan arah bagi karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan mencapai tujuan karir. Oleh sebab itu, pengembangan karir perlu dikelola secara objektif, transparan, dan mempertimbangkan prestasi kerja serta kemampuan karyawan.

4.8 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 34,577 lebih besar daripada F tabel 3,11 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, tetapi juga dengan kesempatan dan dukungan organisasi dalam pengembangan karir.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,444 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan

DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062

44,4% variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor lain, seperti kerja sama tim, motivasi kerja, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja, sebagaimana menjadi keterbatasan model penelitian.

5. KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan. Hal tersebut dibuktikan dengan t hitung 2,285 > 1,989 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 5,969 > 1,989 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Pengembangan karir juga menjadi variabel yang lebih dominan dibandingkan pelatihan berdasarkan nilai t hitung.

Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 34,577 > 3,11 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,444 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 44,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 55,6% dipengaruhi faktor lain.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PTPN IV Regional 1 Medan yang telah memberikan kesempatan dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, serta kepada Politeknik Negeri Medan dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Andreawan, R., & Triyanto, E. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(1), 45–56.

Anggraini, D. (2022). Pengembangan karir. Jakarta: Rajawali Pers.

Basuki, R., & Darsono. (2022). Pengembangan karir. Yogyakarta: Deepublish.

Dewi, R., Saputra, A., & Harahap, M. (2021). Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hatta, M., Siregar, N., & Lubis, R. (2023). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Medan: UMSU Press.

Hidayat, A., & Wulandari, S. (2022). Pengembangan karir. Bandung: Alfabeta.

P-ISSN :2597-5064
E-ISSN :2654-8062 DOI: https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Mufidah, N., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nadapdap, K., Sihombing, R., & Simanjuntak, D. (2024). Manajemen kinerja karyawan.

Nasution, H., & Harahap, S. (2021). Kinerja karyawan dan produktivitas kerja. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.

Nurachmah, W., Asmadi, I., & Haryono, B. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Semesta International. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(6).

Pratama, R. (2022). Pengembangan karir dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Yogyakarta: Deepublish.

Pratiwi, I. M., Nur, F. A., Situmorang, L., & Telaumbanua, S. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Jurnal Mutiara Manajemen, 4(1).

Putri, M., & Sari, L. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Rivai, V. (2021). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Setiawan, D., Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Silaen, N. R., Syamyuriansyah, S., Sari, R., & Putri, A. (2021). Kinerja karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suhartini, E., Gunawan, A., & Falah, M. (2025). Analisis dampak employee well-being terhadap produktivitas kerja.

Volta, R., Oemar, F., & Nurfaisal, M. (2022). Pengaruh pelatihan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

Widodo, S., & Soedarso, E. (2021). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wilson, A., & Hikmah, N. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan.

Yuniarti, T. (2021). Pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Bandung: Refika Aditama.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. (2026). Data penilaian kinerja karyawan dan data populasi karyawan.