

## Pengaruh Pengembangan Dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan

Muhammad Sahputra<sup>1</sup>, Sandiyatun Daulay<sup>2</sup>, Sianto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [seiranocode@gmail.com](mailto:seiranocode@gmail.com)<sup>1</sup>, [sandiyatundly13@gmail.com](mailto:sandiyatundly13@gmail.com)<sup>2</sup>, [sianto86@uinsu.ac.id](mailto:sianto86@uinsu.ac.id)<sup>3</sup>,

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Melalui metode tinjauan literatur, berbagai studi empiris dianalisis untuk menyelidiki hubungan antara program pengembangan dan pelatihan karyawan dengan kinerja individu dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kegiatan pengembangan dan pelatihan karyawan dengan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Berbagai jenis pelatihan, seperti pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan dan manajerial, serta pelatihan softskill, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, efektivitas program-program tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti desain pelatihan, dukungan manajemen, motivasi dan keterlibatan karyawan, serta budaya organisasi. Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan dan pelatihan juga memberikan manfaat lain bagi organisasi, seperti meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, menarik dan mempertahankan bakat, serta mendukung perubahan dan inovasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan dan pelatihan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Pelatihan, Kinerja.

### ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of employee development and training on employee performance. Through the literature review method, various empirical studies were analyzed to investigate the relationship between employee development and training programs and individual and organizational performance. The research results show that there is a positive correlation between employee development and training activities and increased productivity, efficiency and quality of work. Various types of training, such as technical training, leadership and managerial training, and soft skills training, have proven effective in improving employee performance. However, the effectiveness of these programs is influenced by factors such as training design, management support, employee motivation and engagement, and organizational culture. Apart from improving employee performance, development and training also provide other benefits for organizations, such as increasing employee satisfaction and motivation, attracting and retaining talent, and supporting change and innovation. This research confirms the importance of investing in employee development and training as an effort to improve individual and organizational performance.*

**Keywords:** Development, Training, Performance..

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia memegang peranan kunci dalam menjamin keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang terampil, bermotivasi tinggi, dan berkinerja baik merupakan aset berharga yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan pelatihan karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan.

Kompetensi adalah aspek kepribadian yang mendalam yang melekat pada seseorang dan ditunjukkan oleh perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tanggung jawab di tempat kerja. Ada standar atau kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja. Meskipun analisis kompetensi biasanya digunakan untuk pengembangan karier, penentuan tingkat kompetensi diperlukan untuk mengetahui seberapa efektif tingkat kinerja yang diharapkan. Kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja (Hermawan, 2019).

Pengembangan dan pelatihan karyawan merupakan upaya terstruktur yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Kegiatan ini dapat mencakup berbagai program, seperti pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, pelatihan manajemen, atau pelatihan softskill lainnya (Syahputra & Tanjung, 2020).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan komponen pengembangan karir ini untuk meningkatkan kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan di masa depan (Joko, Munir, & Fattah, 2019).

Tujuan utama dari pengembangan dan pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, meningkatkan produktivitas, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Selain itu, pengembangan dan pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta membantu menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik di perusahaan (Siswadi et al., 2020).

Dalam artikel ini, kami akan mengeksplorasi pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam. Kami akan membahas berbagai jenis program pengembangan dan pelatihan yang dapat diterapkan, serta manfaat dan tantangan dalam implementasinya. Selain itu, kami juga akan menyajikan bukti empiris dari studi-studi terkait yang menunjukkan hubungan antara pengembangan dan pelatihan dengan kinerja karyawan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah tinjauan literatur (*literature review*). Tinjauan literatur merupakan metode penelitian yang melibatkan pengumpulan, evaluasi, dan sintesis dari berbagai sumber literatur terkait dengan topik yang sedang diteliti.

Langkah pertama dalam tinjauan literatur adalah mengumpulkan berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sumber-sumber literatur ini dapat berupa jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, artikel ilmiah, dan sumber-sumber terpercaya lainnya. Pengumpulan literatur ini dilakukan melalui pencarian di database online, perpustakaan, dan mesin pencari akademik.

Melalui metode tinjauan literatur ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan berbagai studi dan temuan yang telah dilakukan sebelumnya. Tinjauan literatur juga dapat membantu peneliti mengidentifikasi peluang untuk penelitian lebih lanjut dan memberikan kontribusi baru pada topik ini.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan positif antara pengembangan dan pelatihan karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sejumlah studi empiris telah menunjukkan korelasi signifikan antara kegiatan pengembangan dan pelatihan dengan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori human capital yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu.

Kompetensi adalah aspek kepribadian yang mendalam yang melekat pada seseorang dan ditunjukkan oleh perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tanggung jawab di tempat kerja (Prayogi & Nursidin, 2019).

Berbagai jenis pengembangan dan pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan dan manajerial, serta pelatihan softskill. Pelatihan teknis bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan spesifik yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu. Sementara pelatihan kepemimpinan dan manajerial berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, manajemen, dan pengambilan keputusan. Adapun pelatihan softskill bertujuan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal, komunikasi, kerja tim, dan keterampilan non-teknis lainnya. Meskipun demikian, efektivitas program pengembangan dan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti desain dan metode pelatihan, dukungan dari manajemen, motivasi dan keterlibatan karyawan, serta budaya organisasi.

Ada standar atau kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja. Untuk mengetahui seberapa efektif tingkat kinerja yang diharapkan, dilakukan analisis tingkat kompetensi. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian ini, yang menyatakan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Dimensi individu dan jabatan, yang merupakan variabel kompetensi, berkorelasi paling kuat dengan dimensi kejujuran dan kesetiaan, yang merupakan variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan, dan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan dan pelatihan juga memberikan manfaat lain bagi organisasi, seperti meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, membantu menarik dan mempertahankan bakat, serta mendukung perubahan dan inovasi dalam organisasi. Namun, perlu diingat bahwa pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan memerlukan investasi sumber daya yang signifikan, sehingga organisasi perlu memastikan bahwa program tersebut selaras dengan tujuan strategis perusahaan dan kebutuhan karyawan.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh berbagai studi empiris dan teori-teori terkait, seperti teori human capital. Program pengembangan dan pelatihan yang dirancang dengan baik dan dilaksanakan secara efektif dapat memberikan karyawan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

Berbagai jenis program pengembangan dan pelatihan, seperti pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan dan manajerial, serta pelatihan softskill, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, efektivitas program ini sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti desain dan metode pelatihan, dukungan dari manajemen, motivasi dan keterlibatan karyawan, serta budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri.

Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan dan pelatihan juga memberikan manfaat lain bagi organisasi, seperti meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, membantu menarik dan mempertahankan bakat, serta mendukung perubahan dan inovasi. Namun, pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan memerlukan investasi sumber daya yang signifikan, sehingga organisasi perlu memastikan bahwa program tersebut selaras dengan tujuan strategis dan kebutuhan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan dan pelatihan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Organisasi yang memahami manfaat dan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas program pengembangan dan pelatihan akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148-159.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGAWASAN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANTAENG. *YUME: Journal of Management*, 2(2).

- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230-242.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- .