



Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Pengadaan Kota Lubuk Linggau

Abdil Husaini^{1*}, Deri Apriadi²

¹⁻²Unipersitas Kebangsaan Republik Indonesia, Bandung

Korespondensi penulis: abdilhusini369@gmail.com

Abstract; *human resources are one of the factors to achieve company goals. Increased human resources can be capital to face market competition. One of them is by increasing employee performance. Increased employee performance is influenced by a few factors, including leadership, work environment, and work ability. This study aims to analyze the strategy for improving employee performance through training and development at Pegadaian in Lubuklinggau City. Employee performance plays a crucial role in the success and productivity of an organization, and effective training and development programs are essential to enhance individual competencies. A quantitative research method was employed by distributing structured questionnaires to employees across various departments. The data were analyzed using statistical techniques to examine the relationship between training, development, and employee performance. The results indicate that both training and development have a significant positive impact on employee performance. These findings suggest that continuous investment in employee capacity building is a strategic step toward optimizing organizational outcomes. The study provides valuable insights for management to design more effective human resource development programs.*

Keywords; Employee Performance; Training; Employee Development

Abstrak; sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan Perusahaan. Peningkatan sumberdaya manusia dapat menjadi modal untuk menghadapi pesaing pasar. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan. <https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/index> Faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah motivasi, kompensasi, dan kompetensi. motivasi sangat diperlukan oleh seorang individu karena pada dasarnya manusia membutuhkan dorongan atau pancingan agar dapat bekerja lebih baik. motivasi diberikan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya. kompetensi setiap karyawan yang berbeda juga menjadi salah satu faktor baik buruknya kinerja seorang karyawan. kompetensi pada setiap karyawan harus ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan. kompensasi juga memengaruhi kinerja seorang karyawan. kompensasi dapat berupa uang atau fasilitas lainnya. kompensasi diberikan sebagai balas

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Pelatihan; Pengembangan Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan di capai untuk dan untuk mencapai tujuan tersebut, setiap Perusahaan perlu membentuk sumber daya manusia yang efektif dan berusaha mengembangkan sumber daya manusia yang di miliki Perusahaan agar mampu bersaing dengan Perusahaan lain.

Pengembangan kinerja karyawan memerlukan lingkungan kerja yang mampu berkontribusi dengan tugas karyawan (Borman, 2004). Funminiyi 2018 menjelaskan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja sebab dapat memperkirakan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja di katakan sangat berdampak pada kinerja karyawan menuju hasil negatif dan positif

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta berkontribusi secara positif terhadap produktivitas organisasi.(Alvionita et al., n.d.) Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada pertumbuhan jangka panjang karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang tepat, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional.

PT Pegadaian sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan, dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan agar mampu bersaing di tengah dinamika industri keuangan yang semakin kompleks. pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan menjadi salah satu solusi strategis yang dapat diimplementasikan untuk menjawab tantangan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pegadaian Kota Lubuklinggau. melalui pendekatan kuantitatif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris serta rekomendasi yang relevan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih efektif.(Alvionita et al., n.d.)

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan

Menurut Moekijat, strategi peningkatan kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan untuk memperbaiki pelaksanaan kinerja karyawan saat ini maupun di masa depan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efisien. Strategi ini melibatkan kegiatan yang bertujuan mengubah perilaku karyawan yang meliputi pengetahuan, kecakapan, dan sikap kerja mereka. Dengan kata lain, strategi ini merupakan proses yang dilakukan pimpinan untuk memajukan karyawan melalui peningkatan kemampuan,

pemikiran, dan keterampilan sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik

Moekijat menekankan bahwa strategi peningkatan kinerja tidak hanya sebatas memberikan arahan, tetapi juga mencakup perencanaan yang cermat dan pelaksanaan program yang sistematis, seperti pelatihan, pemberian motivasi, dan evaluasi kinerja secara berkala. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan potensi karyawan secara menyeluruh sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif dalam mencapai target perusahaan

Dengan demikian, menurut Moekijat, strategi peningkatan kinerja karyawan adalah suatu pendekatan manajerial yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mengoptimalkan kemampuan dan hasil kerja karyawan demi keberhasilan organisasi.

Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah proses membantu karyawan agar lebih efektif dalam pekerjaan mereka, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kapasitas intelektual dan persiapan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih tinggi di masa depan

Tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan biasanya dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui berbagai metode seperti pengamatan, wawancara individu, diskusi kelompok, dan evaluasi kinerja. Setelah kebutuhan tersebut diketahui, dibuatlah rencana program pelatihan yang mencakup tujuan instruksional, metode, media, kurikulum, jadwal, dan cara pengukuran keberhasilannya

Manfaat pelatihan dan pengembangan menurut Moekijat (1991) meliputi peningkatan keselamatan dan produktivitas, kepuasan kerja yang lebih tinggi, peningkatan motivasi, efisiensi organisasi, kemampuan mengadopsi teknologi baru, inovasi, pengurangan tingkat keluar masuk karyawan (turnover), serta peningkatan citra perusahaan. Tujuan utama pelatihan adalah mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, serta mengembangkan sikap kerja yang mendukung kerjasama dan motivasi

Metode pelatihan yang umum digunakan antara lain jalur pendidikan formal, latihan kerja (on the job training), dan pengalaman kerja yang melibatkan observasi dan

praktek langsung. Pengembangan SDM tidak hanya melalui pelatihan dan pendidikan, tetapi juga melalui pembinaan, rekrutmen, dan perubahan sistem organisasi untuk menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan usaha

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan adalah strategi terencana dan berkelanjutan yang sangat krusial untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan di capai untuk dan untuk mencapai tujuan tersebut, setiap Perusahaan perlu membentuk sumber daya manusia yang efektif dan berusaha mengembangkan sumber daya manusia yang di miliki Perusahaan agar mampu bersaing dengan Perusahaan lain.

Pengembangan kinerja karyawan memerlukan lingkungan kerja yang mampu berkontribusi dengan tugas karyawan (borman, 2004). Funminiyi 2018 menjelaskan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja sebab dapat memperkirakan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja di katakan sangat berdampak pada kinerja karyawan menuju hasil negatif dan positif

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta berkontribusi secara positif terhadap produktivitas organisasi. (Apriadi et al., 2024) Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada pertumbuhan jangka panjang karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang tepat, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional.

PT Pegadaian sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan, dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan

agar mampu bersaing di tengah dinamika industri keuangan yang semakin kompleks. pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan menjadi salah satu solusi strategis yang dapat diimplementasikan untuk menjawab tantangan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pegadaian Kota Lubuklinggau. melalui pendekatan kuantitatif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris serta rekomendasi yang relevan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih efektif.(Agustina et al., 2024)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran mencakup semua aspek yang relevan dengan konsep yang diukur, yaitu strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan

Tabel hasil uji validitas variable (X1)

item	r hitung	r tabel	keterangan
X1	.941**	0,361	valid
X2	.839**	0,361	valid
X3	.867**	0,361	valid
X4	.848**	0,361	valid
X5	.904**	0,361	valid
X6	.922**	0,361	valid
X7	.947**	0,361	valid
X8	.877**	0,361	valid
X9	.848**	0,361	valid
X10	.870**	0,361	valid

Semua item (X1-X10) yang digunakan untuk mengukur strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pengukuran yang digunakan valid dan dapat diandalkan.

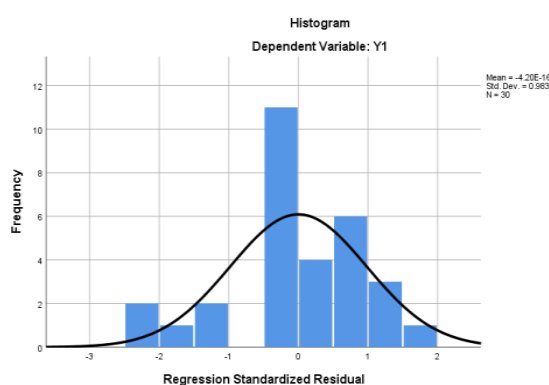
Tabel Dari Uji Validitas Variabel (Y)

Item	r hitung	r tabel	keterangan
Y1	.736**	0,361	valid
Y2	.813**	0,361	valid
Y3	.814**	0,361	valid
Y4	.738**	0,361	valid
Y5	.789**	0,361	valid
Y6	.774**	0,361	valid
Y7	.856**	0,361	valid
Y8	.798**	0,361	valid
Y9	.772**	0,361	valid
Y10	.895**	0,361	valid

Tabel uji validitas variabel Y menunjukkan hasil yang sangat baik! Semua item (Y1-Y10) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,361) maka bisa dikatakan Semua item valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Y dengan baik.

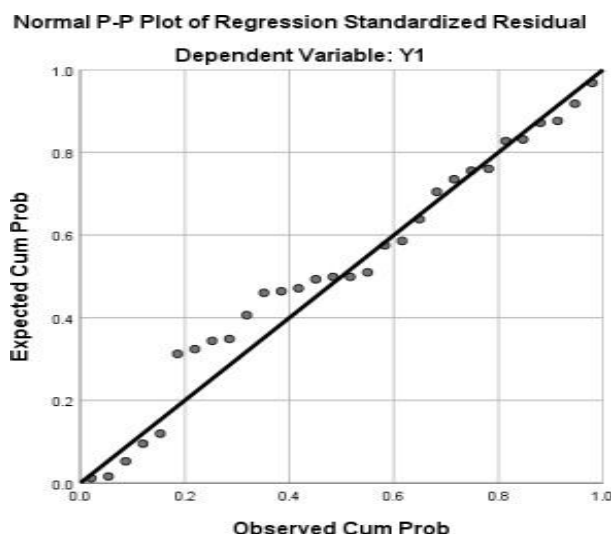
Uji Normalitas

Histogram



Berdasarkan histogram di atas menunjukkan bahwa data residual dari model regresi menyebar secara normal. evaluasi kinerja yang rutin dan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran, Pegadaian dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan peningkatan kinerja karyawan.

P-plot



Berdasarkan hasil uji normalitas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di Pengadilan Kota Lubuk Linggau merupakan langkah penting yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan spesifik untuk pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan menyiapkan karyawan menghadapi tantangan dan tanggung jawab di masa depan. Dengan menerapkan analisis kebutuhan pelatihan yang tepat, perancangan program yang sesuai, pelaksanaan yang efektif, serta evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini pada akhirnya akan memperkuat daya saing dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

Agustina, G., Novedliani, R., & Febrian, F. (2024). Model peningkatan kinerja dosen melalui penerapan Organizational Happiness Character dan Komitmen organisasi. *ECo-Buss*, 7(2), 1317–1327. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1896>

- Alvionita, A., Wijayanto, G., Utami, E. Y., Laksniyunita, W., & Mamusung, R. T. (n.d.). *The Influence Of Relationship Marketing On Consumer Loyalty With Commitment As A Moderating Variable*.
- Apriadi, D., Lucky, M. P., Budi Lestari, E., Yuniarti Utami, E., Kebangsaan Republik Indonesia, U., & Sunan Kalijaga Yogyakarta, U. (2024). *PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN LABA PERUSAHAAN TAMBANG BATUBARA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA* (Vol. 08, Issue 02).