

## Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Produktivitas Terhadap Hasil Kinerja dan Karir Karyawan

Youngky Odies S<sup>1</sup>, Moch Haifan F<sup>2</sup>, M Farit Rusdiawan<sup>3</sup>, Adam Hadiansyah<sup>4</sup>  
Ribangun Bambang Jakaria<sup>5</sup>

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia<sup>1-5</sup>

*Email Korespondensi : [ribangunbz@umsida.ac.id](mailto:ribangunbz@umsida.ac.id)*

**Abstract:** *Employee training and development is an activity that aims to improve employee competence, knowledge and attitudes in achieving achievement. This training is provided to both new employees and existing employees who still need training and retraining. In practice, training is a short-term development process that uses a structured and organized operating system, with the main aim of improving employee performance and opening up career opportunities. Employees need to have sufficient skills and knowledge, and one way to meet these needs is through training programs designed to improve the quality of human resources. In this way, employees can achieve their desires and ultimately get the expected results.*

**Keywords:** *training and development. human resources, employees*

**Abstrak:** pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan ini diberikan baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama yang masih memerlukan pelatihan dan pelatihan ulang. Dalam praktiknya, pelatihan adalah proses pengembangan jangka pendek yang menggunakan sistem operasi yang terstruktur dan terorganisir, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan dan membuka peluang karir. Karyawan perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup, dan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah melalui program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, karyawan dapat mencapai keinginan mereka dan pada akhirnya mendapatkan hasil yang diharapkan.

**Kata kunci:** pelatihan dan pengembangan. sumber daya manusia, karyawan.

### 1. PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi perlu didukung oleh pegawai yang kompeten dan handal, karena sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mencapai keunggulan dan kesuksesan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Di era globalisasi, perubahan menuntut karyawan yang mampu bersaing dalam perkembangan bisnis. Menurut para ahli, karyawan adalah aset utama setiap organisasi karena mereka berkontribusi besar terhadap kesuksesan perusahaan. Mutu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan sangat penting untuk memastikan perusahaan dapat bersaing dan berkembang di pasar global yang dinamis. Pelatihan dan pengembangan merupakan cara penting yang diperlukan di hampir semua perusahaan atau organisasi karena hal ini akan mengarah pada kinerja tinggi di bidang yang diperlukan dan merupakan bagian penting dari divisi sumber daya manusia. Aktivitas ini memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan melalui

peningkatan kinerja karyawan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah melalui peningkatan kinerja dalam organisasi. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan lebih mudah tercapai. Hal ini karena sumber daya manusia berkualitas dianggap mampu menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan baik sebagai karyawan dalam suatu organisasi. Secara umum kinerja pegawai mempunyai salah satu faktor penting yaitu pencapaian tujuan yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan kerjanya. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik jika mereka memenuhi tenggat waktu (atau bahkan lebih cepat), memproyeksikan citra positif perusahaan, dan berinteraksi secara positif dan efektif dengan pelanggan. Dan sebaliknya, jika karyawan suatu perusahaan atau karyawan individu tidak efektif, pelanggan akan menilai perusahaan tersebut dengan buruk dan pada akhirnya akan memilih perusahaan lain yang sejenis. Ada sejumlah langkah yang dapat dilakukan bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

### **1.1 Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan proses perbaikan diri untuk mewujudkan rencana karir, serta perbaikan pada bagian sumber daya manusia untuk mewujudkan rencana kerja sesuai roadmap atau level organisasi. Pengembangan juga dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teoretis, teknis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau posisi mereka melalui proses pelatihan dan pendidikan. mukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pengembangan juga dapat diartikan sebagai kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu karyawan berkembang.

Pengembangan tidak hanya berfokus pada keterampilan, tetapi juga memberikan pengetahuan umum dan sikap yang akan membantu para pemimpin untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Program pengembangan ini dianggap sebagai kerangka kerja khusus untuk membantu karyawan dalam mengembangkan diri secara pribadi dan profesional, sikap, perilaku, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas tertentu. Oleh karena itu, meskipun proyek karir yang dikembangkan oleh karyawan mempunyai tujuan karir yang masuk akal dan realistis, proyek tersebut tidak dapat terwujud tanpa adanya hubungan pengembangan karir yang sistematis dan terencana dari perusahaan melalui departemen sumber daya manusia. Aspek-aspek yang termasuk dalam pengembangan karir adalah:

1. Prestasi kerja,
2. Perkenalan pihak lain (Inisiasi)

3. Networking,
4. Loyalitas terhadap organisasi (Organizational Loyalty)
5. Pembina dan sponsor
6. Bawahan yang mempunyai peran

## **1.2 Pelatihan Karyawan**

Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang diperlukan kepada karyawan baru atau yang sudah ada untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan upaya yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memfasilitasi perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan. Insentif adalah tindakan yang membuat orang lain merasa puas karena mereka melakukannya (berperilaku) secara teratur. tugas manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam perusahaan.

Motivasi merupakan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu. Unsur penting dalam motivasi kerja adalah intensitas. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya sangat menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Setiap karyawan ingin mengembangkan karirnya di organisasi tempat ia bekerja, dan karier seseorang akan berkembang dengan baik dalam suatu organisasi apabila ia dapat menunjukkan kinerja yang tinggi. Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan telah menjadi subjek penelitian dalam beberapa studi sebelumnya, namun hasilnya tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **1.3 Hubungan Kinerja Karyawan Dan Pelatihan**

Teknologi terus berkembang pesat, dan organisasi yang tidak responsif terhadap kemajuan ini akan tertinggal dalam persaingan bisnis. Salah satu strategi penting adalah melatih karyawan agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan teknologi yang berkembang. Pelatihan yang efektif dan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Studi literatur menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten dari penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian mene Pengembangan sumber daya manusia mencakup serangkaian kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, yang bertujuan untuk memberikan fasilitas kepada karyawan agar mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka, baik saat ini maupun

di masa depan. Agar program pengembangan karyawan berjalan dengan baik, dukungan dari pemimpin dan pihak perusahaan sangat penting.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan perilaku kerjanya dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat terkait dengan kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang meliputi motivasi kerja, gaya kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi yang kuat, kepuasan kerja, kemampuan dan keahlian kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, komitmen, loyalitas, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. pengukuran kinerja karyawan memberikan beberapa manfaat penting, antara lain:

- a. Pengukuran kinerja memberikan informasi penting untuk pengambilan keputusan manajerial, seperti dalam proses promosi karyawan atau penentuan gaji.
- b. Memberikan kesempatan bagi manajer dan karyawan untuk memperbaiki sikap kerja mereka dan membuat rencana perbaikan yang diperlukan.
- c. Menyediakan peluang untuk merencanakan pengembangan karir setiap individu berdasarkan kekuatan dan kelemahan masing-masing.
- d. Membantu perusahaan dalam mengelola karyawan secara lebih efisien dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dengan demikian, kinerja setiap karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensinya, tetapi juga memerlukan dukungan dari pemimpin dan perusahaan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Berikut adalah penelitian pelatihan dan pengembangan kerja karyawan dengan menggunakan. Metode pendekatan kualitatif digunakan untuk menulis artikel ini. Data yang dikumpulkan dari beberapa hasil karyawan dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Tabel 2.1

No	Pelatihan dan pengembangan	Hasil dari pelatihan dan pengembangan
1	Memberi motivasi pada pekerja	Meningkatkan kepribadian dan semangat dalam bekerja dan pengabdian kepada organisasi dan Masyarakat.

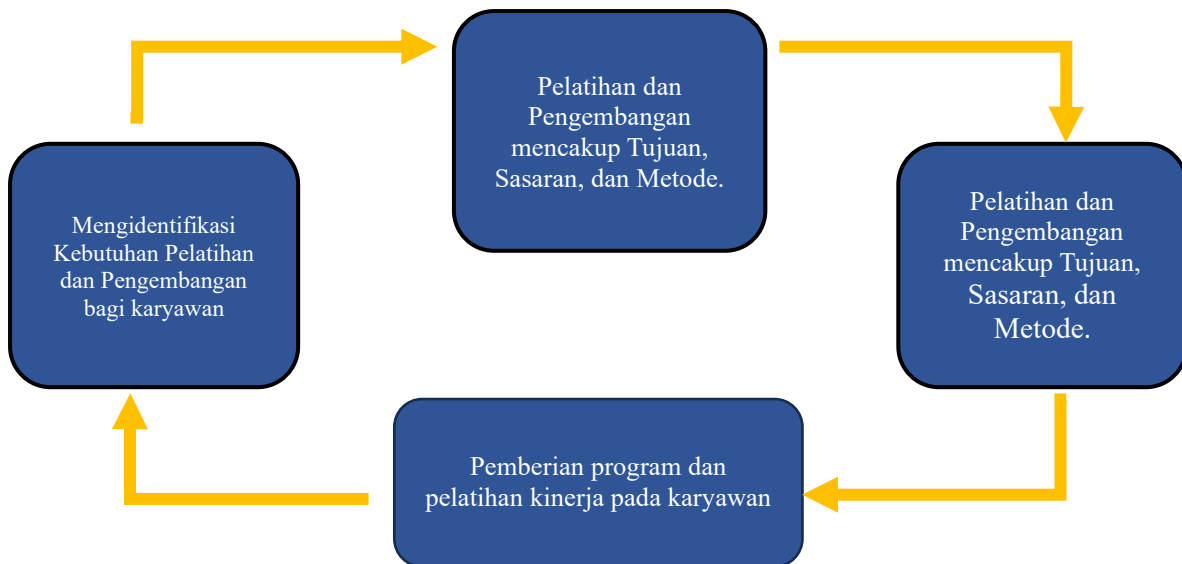
2	Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.	Meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di bawah standar karena kekurangan keterampilan dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan.
3	Memberi pengetahuan tentang tentang teknologi baru	Karyawan dapat membangun peralatan produksi yang maju dan canggih.
4	Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi	Kemajuan karir karyawan dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan, yang meningkatkan peluang kemajuan melalui peningkatan keahlian, keterampilan dan prestasi kerja yang lebih baik.
5.	Memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif dan bekerja secara inovatif	Karyawan dapat menciptakan produk unggulan di setiap unit kerja dengan menjalin hubungan yang baik antara sistem produksi, distribusi dan pelayanan dalam perusahaan, guna memperoleh keunggulan kompetitif.

Berdasarkan tabel di atas pelatihan dan pengembangan karyawan Pengembangan karir dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena memberikan dorongan tambahan untuk mencapai tujuan karir. Pengembangan karir terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena inisiatif ini dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Hasil dari pelatihan Perkembangan adalah sekumpulan nilai yang mungkin, baik hasil yang diperhitungkan maupun diukur, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, berkaitan dengan ciri-ciri tertentu dari sekelompok objek yang lengkap dan jelas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelenggaraan program pelatihan di dalam perusahaan sangatlah penting karena efek dari pelatihan adalah meningkatkan kemampuan kerja dan kompetensi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan. Berdasarkan penelitian di atas, kerangka konseptual dari artikel ini mengenai pelatihan dan pengembangan SDM dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1

Dan didapatkan Literatur penawaran berbagai definisi pendidikan sebagai berikut:

1. Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas seseorang.
2. Pendidikan merupakan penerapan peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk perbaikan yang lebih praktis. kinerja atau prestasi pegawai organisasi atau Perusahaan.
3. Pelatihan adalah upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai melalui pengalaman belajar dengan tujuan meningkatkan efektivitas kinerja.
4. Pelatihan dan pengembangan biasanya disebut dengan pembelajaran terencana yang melatih karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan.
5. Pelatihan adalah serangkaian proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan mengubah sikap karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan karyawan tidak mengetahui untuk mengikuti pelatihan dengan proses seleksi evaluasi dilakukan bukan untuk menilai pengetahuan yang diperoleh peserta pelatihan dan efektivitas pelatihan, tetapi hanya untuk melengkapi dokumen resmi Beberapa karyawan tidak tertarik untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Pengembangan berbeda dengan pelatihan karena pelaksanaannya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan jangka panjang. Dalam tinjauan literatur ditemukan beberapa definisi pengembangan, antara lain:

1. Pengembangan adalah persiapan pegawai untuk memikul berbagai tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.
2. Pengembangan tidak hanya mencakup kegiatan yang meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga yang mengarah pada peningkatan kinerja, pertumbuhan pribadi, membantu orang berkembang menuju kedewasaan dan mungkin menyadari keterampilan sehingga mereka tidak hanya menjadi karyawan yang baik tetapi juga orang yang lebih baik.
3. Pengembangan adalah persiapan orang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi di perusahaan, yang terkait dengan pertumbuhan intelektual kemampuan atau bakat. emosi yang diperlukan untuk pekerjaan yang lebih baik.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan prestasi kerja secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Pelatihan membantu organisasi mencapai tujuan dan targetnya serta memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawannya, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka. Motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan agar mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh sehingga membantu meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya, kecerdasan emosional karyawan membantu mereka mengendalikan emosi, sehingga memfasilitasi pelaksanaan tugas dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, disarankan beberapa hal berikut untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pelaksanaan tugas:

1. **Pelatihan dan Pengembangan:** Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan yang terstruktur dan terprogram untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka.
2. **Motivasi:** Pemberian motivasi yang tepat dapat mendorong setiap pegawai untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi. Ini dapat dilakukan melalui pengakuan atas pencapaian mereka, insentif yang sesuai, atau kesempatan untuk pengembangan karir.
3. **Pengendalian dan Sanksi:** Untuk menjaga disiplin dan menegakkan aturan organisasi, penting untuk menerapkan pengendalian yang efektif. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan perusahaan perlu dilakukan secara konsisten dan adil.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Wijaya, S. (2023). Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan kinerja karyawan di era digital. *Analisis*, 13(1).
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh pendidikan pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2).
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh hedonic shopping motivation, brand image, brand ambassador, diskon, harga dan sales promotion terhadap pembelian implusif pada e-commerce Tiktok Shop dimasa pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(3).
- Setyobudi, B. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi. *Manajemen*, 7(2).
- Sendow, N. R. O. B. T. G. M. (2017). The effect of education, training and career development to employee performance at Lelang Manado. *Pendidikan, Pengaruh Dan, Pelatihan, Karir, Pengembangan Pegawai, Kinerja Kantor, Pada Kekayaan, Pelayanan Dan, Negara Tewel, Bernhard*, 5(2).
- Satria, R., Nurawaliya, H. P., Studi, P., Fakultas, M., & Universitas, B. (2024). The influence of training and HR development on employee work productivity at PT Advanced Analytics Asia Laboratories. *Jurnal Bisnis*, 7.
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. *Manajemen: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1).
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada bank. *Jurnal Ekonomi*, 8(2).
- Riska, A. F., & Hidayat, T. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *JEMSI*, 3(6).
- Nurul, F., et al. (2018). *Jurnal dinamika UMT*. *Dinamika UMT*, 3(1).
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economics, Business and Accounting*, 5(2). <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Kaengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). The effect of career development, training and motivation on employees performance of PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 6(1).
- Dian Putra, Y. (2022). Peran program pelatihan dan pengembangan kerja guna meningkatkan kinerja dan produktivitas di PT. Surya Pertiwi Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3).
- Anasril, B., & Tri Mulyono, H. (2024). *SENTRI: Jurnal riset ilmiah*. *SENTRI: Jurnal Riset*



Ilmiah, 3(4).

Adzansyah, A., Fauzi, I., Putri, N. A., Fauziah, S., Klarissa, & Damayanti, V. B. (2022). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4).