

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dana Budiman

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagaimana proses pendidikan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagaimana proses pengembangan karir yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari 15 Metode penelitian yang digunakan diantaranya sebagian menggunakan metode deskriptif, kualitatif, sumber data baik primer dan sekunder, regresi Sederhana, pengumpulan data, dan penelitian ex-post facto. Berdasarkan penelitiannya didapatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi diantaranya oleh gaya kepemimpinan, pendidikan pelatihan, sumber daya manusia, rekrutmen, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kompetensi dan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :Strategi Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan ditunjang oleh Sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi yang ada, terstruktur dan memiliki teknologi dalam suatu organisasi.

Di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Bahkan sistem sarana dan prasarana

dalam organisasi dapat terus berkembang dan terus disempurnakan seiring berjalannya waktu, sehingga suatu organisasi dapat berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang ada.

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Dalam proses kerjasama, para anggota organisasi saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Setiap tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dimulai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi

membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya organisasi harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Banyak usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), diantaranya melalui kegiatan pelatihan, peranan pemimpin, motivasi dan lainnya. Kegiatan pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan sikap kepada karyawan dimana proses tersebut akan sangat membantu karyawan dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan kerjanya di masa silam sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Peranan atasan atau pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan instansi atau organisasi. Motivasi adalah usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

BAHAN DAN METODE

Jurnal yang digunakan dalam literature review didapatkan melalui database garuda.kemdikbud. Penulis membuka website <https://garuda.kemdikbud.go.id/>. Peneliti menuliskan kata kunci sesuai yang berkaitan dengan SDM yaitu “Meningkatkan Sumber Daya Manusia. Muncul 246 temuan. Dan dipilihlah 15 jurnal yang dirasa berkaitan dengan cara meningkatkan sumber daya manusia.

HASIL

1. Peranan pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan

Peranan atasan atau pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan instansi atau organisasi. Namun demikian, bawahan juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas, tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan dorongan dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik

perorangan maupun kelompok (Thoha, 2013).

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar bekerja sesuai tujuan. Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap baik buruknya organisasi yang dipimpinnya. Tidak ada gaya kepemimpinan yang buruk maupun gaya kepemimpinan yang baik. Semua tergantung kepada bagaimana keadaan dan bagaimana pula kondisi bawahan yang sedang dibimbing dan diarahkan. Seorang pemimpin harus mengetahui tingkat kemampuan dan kemauan pengikutnya sehingga kemudian dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi-kondisi tersebut.

Dalam melakukan kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin, yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Berbagai tipe dan gaya kepemimpinan tersebut banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Berikut ini akan diuraikan beberapa definisi dari gaya kepemimpinan dari para ahli tersebut, diantaranya:

1) Menurut House Robbins yang dikutip oleh Donni dan Suwatno (2011:158), gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi empat yaitu:

a) Kepemimpinan direktif, kepemimpinan ini membuat bawahan tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan

memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

b) Kepemimpinan yang mendukung, Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

c) Kepemimpinan partisipatif, Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan.

d) Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi, Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2) Menurut Hasibuan (2011), terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

a) Kepemimpinan otoriter, adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dari kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b) Kepemimpinan partisipatif, adalah apabila dalam

kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki instansi atau organisasi.

- c) Kepemimpinan delegatif, adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada sbawahan.

2. Pelatihan mempengaruhi kinerja

Berdasarkan salah satu jurnal yang saya teliti menyatakan pengaruh variabel Pelatihan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Besarnya pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,533 atau 53,3%. Hal ini berarti secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Di samping itu

juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga dengan demikian akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maju dan bersaing maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian. Dari analisis tersebut maka hipotesis penelitian H1 diterima.

PEMBAHASAN

1) Analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari setiap penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dan banyak sekali hal yang bisa meningkatkan sumber daya manusia.

Salah satunya untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan seperti dikatakan para ahli di salah satu jurnal yang diteliti yaitu menurut Thoha

(2010, h.42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007, h.432) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Cunningham dan Cordeiro (2003:140-141), bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahannya, terutama perilaku bawahan yang mendukung penggunaan gaya yang disukai (*leadership style may in fact, influence the behavior of subordinates in such a way that the subordinates behavior actually support the use of the leader's preferred style, becoming a selffulfilling prophecy*).

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepercayaan pegawai, terutama penggunaan gaya kepemimpinan yang disukai pegawainya. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dan dari jurnal lainnya menyatakan bahwa salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Siagian (2001) menyebutkan istilah pengembangan (development) berbeda pengertiannya dengan pelatihan (training). Pengertian ini menekankan bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Dengan kata lain, dalam pengembangan diperlukan banyak *conceptual skills* dari pada *technical skills* sedangkan dalam pelatihan lebih diperlukan *technical skills* dari pada *conceptual skills*. Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Handoko (2000) semangat kerja karyawan akan tercermin dari karyawan yang selalu menunjukkan sikap dan tingkah laku mau bekerja dengan sungguh-sungguh, adanya kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaan, adanya kemauan untuk bekerjasama dan merasa puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semangat kerja karyawan tersebut merupakan suatu sikap mental karyawan untuk bekerjasama dengan lebih giat dan konsekwen, yang harus diwujudkan dalam bentuk disiplin sehingga dapat tercapai hasil kerja yang maksimal.

no	Penulis	Judul	Desain	Responded	Prosedur Penilaian	Hasil
1	Anita Christine Runtu Jantje Mandey Martha Ogotan	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado.	Kualitatif	Informan Pokok dalam penelitian ini adalah 7 orang informan Staf Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado	Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara mendalam (in-depth interview) dan observasi.	Hubungan kerja sama yang baik mempengaruhi sumber daya manusia salam meningkatkan kinerja, pengendalian, kepercayaan diri dan komitmen terhadap organisasi menghantarkan kita kepada kemajuan organisasi.
2	Roni Rahmat Nugraha(2019)	Peranan Gaya Kepemimpinan Situasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA)	Deskriptif	Penentuan jumlah sampel dari populasi pegawai sejumlah 50 dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Sugiyono 2007 : 87) maka jumlah sampelnya adalah kurang lebih 30 orang.	Penelitian ini menggunakan sumber data, baik primer dan sekunder. Metode primer dilakukan dengan cara pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner melalui angket	Hasil analisis data penelitian diketahui adanya pengaruh variabel kepemimpinan situasional terhadap variabel kinerja sebesar 84,5%, sedangkan 15,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini
3	Marlena1 , Intan Yuwono Murti (2021)	Pemeriksaan Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sigi Visual Mandiri Tulungagung	Deskriptif dan kualitatif		Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui obeservasi wawancara yaitu menggunakan program audit	Rekrutment mempengaruhi tingkat kinerja

4	Miftahuddin1*, Arif Rahman1, Asep Iwan Setiawan2 (2018)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Deskriptif dan kualitatif	-	Proses pelatihan yang dilakukan berdasarkan kepada hasil evaluasi tahunan Sinergi Foundation. Strategi yang dilakukan dalam pelatihan dengan cara on the job, dan meromendasikan karyawannya untuk Mengikuti pelatihan di luar lembaga.	Dari hasil penelitian ini didapatkan, kualitas, kemampuan dan kebutuhan pelatihan karyawan dapat dilihat dari evaluasi tahunan Proses pengembangan karir di Sinergi Foundation dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas sorang karyawan
5	Geraldo Takapente	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah	Deskriptif	-		Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Upaya pemerintah terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah dilakukan dengan pemberian kesempatan kepada bawahanya untuk mengikuti pendidikan pelatihan
6	Suherman1, Benny Rakasiwi2 (2016)	Merancang Sistem untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Analytical Hierarchi Process	Analytical Hierarchi Process (AHP)	Populasi dalam penelitian ini adalah total operator pada PTPN V PKS Sei Pagar yaitu sebanyak 18	Untuk penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh/sensus yaitu teknik yang dilakukan dengan menjadikan seluruh	Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai prioritas tertinggi pada P1 yaitu sebesar 0,17, P1 itu sendiri yaitu pertanyaan dari variabel

		(AHP) di PTPN V PKS Sei Pagar		orang	anggota populasi menjadi sampel.	pelatihan, maka dengan hasil ini peneliti melakukan perancangan sistem pada variabel pelatihan
7	Saharuddin ¹ Budiman ² (2014)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelola Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Tpk Pnpm -mp) Pnpm-mp Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara	analisis deskriptif dan Regresi Sederhana	seluruh staf pelaksana Kantor PNPM-MP di Kecamatan Masamba yang berjumlah 22 orang yang sekali-gus di-jadikan sampel penelitian.	dimana variabel bebasnya terdiri dari Kualitas Sumber Daya Manusia dan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Tpk PNPM- MP	Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan Secara parsial variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Yosep Satrio Wicaksono(2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan	Engineering analysis using Path Analysis tool	Populasi adalah karyawan SKM Unit.V PT. Gudang Garam, Tbk dengan jumlah sampel 100 karyawan yang secara proporsional telah mewakili dari tiap bagian dari bidang produksi, quality control, dan	Populasi adalah karyawan SKM Unit.V PT. Gudang Garam, Tbk dengan jumlah sampel 100 karyawan yang secara proporsional telah mewakili dari tiap bagian dari bidang produksi, quality control, dan PPIC	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan dan human pengembangan sumber daya berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, artinya dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan kepercayaan

				PPIC		pada karyawan bahwa perusahaan benar-benar sebuah organisasi yang tidak hanya mengejar keuntungan, karyawan melihat bahwa perusahaan telah memperhatikan.
9	Riza Anissa1), Piers Andreas Noak 2), I Ketut Winaya3)	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di LPP TVRI Bali	Kualitatif Deskriptif	-	Wawancara langsung, pengamatan dan dokumentasi merupakan cara dari teknik pengumpulan data	Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa Prilaku kerja yang baik berpengaruh terhadap hasil kerja
10	Rosianton Herlambang,1 Adam Idris,2 Muhammad Noor3(2014)	Implementasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bontang Barat Kota Bontang	Deskriptif			Dari hasil interpretasi data sebagaimana yang dikemukakan di atas bahwa pengembangan sumber daya aparatur dapat meningkatkan kinerja aparatur, pengembangan kompetensi yang dilakukan ternyata dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang aktivitas pegawai dalam meningkatkan kinerja

11	Hemmy Fauzan1, Cynthia Humaira1, Ahmad Tibrizi Soni Wicaksono2(2019)	Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak?	deskriptif, kualitas data, dan regresi berganda.	Respon berasal dari 74 responden, dan data dianalisis	menggunakan metode Purposive Sampling yaitu teknik pengambilan sampling dengan karakteristik tertentu	Hasil penelitian ini menunjukkan variable rekrutmen, kepemimpinan transformatif, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial pada kinerja karyawan kontrak Bank Islam di Jakarta sebesar 66%
12	Nurul Qoni'ah, Dedi Irawan, Eri Purwanti(2017)	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu	analisis deskriptif kualitatif	kepala sekolah, kepada siswa dan guru	teknik pengumpulan data yang diterapkan dengan menggunakan: Interview / wawancara kepada kepala sekolah, pembagian angket/questioner kepada siswa dan guru, serta dokumentasi sebagai penunjang hasil penelitian	Hasil penelitian pada proses penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini menerapkan Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Setelah diketahui penerapan POAC maka dapat diketahui adanya peningkatan pada kinerja guru SMK YASMIDA Ambarawa Kab. Pringsewu terhitung dari tahun 2014, 2015 dan 2016.

13	Bagus Iman Santoso	Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan (Kemenko Pmk)	hypothesis testing	Dengan menggunakan Quota Sampling, dipilih 50 orang sebagai responden.	Uji instrumen dan regresi linier berganda dilakukan di SPSS 24.	Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa pekerjaan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.
14	Dian Ika Ningrum Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2019)	Analisis Faktor Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	statistik deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif.	seluruh karyawan PT Jasamarga Properti dengan jumlah 64 orang.	menggunakan metode analisis dengan SPSS versi 24. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh	Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa Untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan perlu melakukan kebijakan dengan meningkatkan lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi karena itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

15	Arasy Ayu Setiamy (2016)	Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Upt Psda Kualuh Barumun Dinas Psda Propinsi Sumatra Utara	Deskriptif	semua pegawai yang ada di ruang lingkup UPT PSDA saja berjumlah 30 orang	Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan taraf penjelasan asosiatif, yaitu dengan cara mengumpulkan jawaban dari para responden yang dianggap presentatif, kemudian diungkapkan hubungan antara variable	Berdasarkan penelitian ini didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan produktivitas pegawai pada Dinas PSDA.
----	--------------------------	--	------------	--	--	---

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.
2. Hampir semua gaya kepemimpinan situasional dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama gaya kepemimpinan Delegating, Supporting dan Selling, sedangkan gaya kepemimpinan Directing kurang berpengaruh. Berdasarkan urutan kenaikan faktor, yang paling

berpengaruh adalah dimensi variabel : 1) Delegating (0,660), kemudian 2) Supporting (0,360), selanjutnya 3) Selling (0,330), sedangkan dimensi variabel Directing hanya 0,059 kurang berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

Roni, nugraha rahmat. 2019 “Peranan Gaya Kepemimpinan Situasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA)” Vol 3, No 1 (2019): Jurnal Aparatur Edisi Juli 2019 diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1978219>

Anita christine, Runtu. Jantje, Mandey. Martha, Ogotan. 2016 “Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado” Vol 2, No 30 (2015) diakses

<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1390712>

Miftahudin. 2018 “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” Vol 3 No 2 (2018): Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1795943>

Marlena, Marlena. Intan Yuwono, Murti. 2021 “Pemeriksaan Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sigi Visual Mandiri Tulungagung” Vol 6 No 1 (2021): Jurnal NUSAMBA diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2052054>

Geraldo, Takapente. 2013 “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah (Suatu Studi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan)” Vol 5, No 1 (2013) diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1394453>

Suherman. 2016 “Merancang Sistem untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) di PTPN V PKS Sei Pagar” Vol 2, No 1 (2016): JUNI 2016 diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/729193>

Saharuddin, Budiman. 2016 “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelola

Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Tpk Pnpm-Mp) Pnpm-Mp Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara” Vol 1, No 2 (2014) diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/527070>

Yosep Satrio , Wicaksono. 2017 “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di Skm Unit V Pt. Gudang Garam,Tbk Kediri)” Vol 3, No 1 (2016): Januari 2016 diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/457036>

Riza, Anissa. Piers Andreas, Noak. I Ketut, Winaya. 2018 “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di LPP TVRI Bali” Vol 1 No 2 (2018) diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1162007>

Rosianton, Herlambang. Adam, Idris. Muhammad, Noor.2017 “Implementasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bontang Barat Kota Bontang” Vol 2, No 1 (2014): Jurnal Administrative Reform diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1289324>

Nurul, Qoni’ah. Dedi, Irawan. Eri, Purwanti. 2017”Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk

Yasmida Ambarawa Kabupaten Pringsewu” Vol 2, No 2 (2017): Juli 2017 diakses

<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/964614>

Santoso, Bagus Iman. 2019 “Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan (Kemenko Pmk)” Vol 8, No 1: Semester Ganjil 2019/2020 diakses

<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1597606>

Dian Ika, Ningrum. Tjiptogoro Dinarjo, Soehari. 2019 “Analisis Faktor Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” Vol 8 No 02 (2019): Akademika : Jurnal

Teknologi Pendidikan diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1662116>

Setiamy, Arasy Ayu 2019”Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Upt Psda Kualuh Barumun Dinas Psda Propinsi Sumatra Utara” Vol 4, No 1 (2016): Informatika diakses <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1101764>

Fauzan Hemmy, Humaira Cynthia, Wicaksono Soni Tibrizi Ahmad” Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah: Dapatkah Meningkatkan Kinerja Karyawan Kontrak?” Vol. 6, No. 1, (January-June) 2019: 77-95 diakses <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds>