Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167
e-ISSN : 2797-3298
p-ISSN : 2089-9424

Terbit : 10 Novemver 2023

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu

[1]Widiyani Hasibuan, [2]Siti Aisyah
[1,2]Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
[1] widiyanihasibuan63@gmail.com , [2] siti.aisyah@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan memiliki peran utama dalam menggali potensi pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks bisnis atau organisasi apa pun, manusia sebagai sumber daya adalah elemen penting yang membutuhkan perhatian khusus. Karyawan, sebagai komponen vital, memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja dan pertumbuhan perusahaan. Program pengembangan sumber daya manusia adalah suatu keharusan bagi semua anggota tim, baik saat awal bergabung dengan perusahaan maupun secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Pelatihan awal bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis yang harus dimiliki oleh staf, sejalan dengan persyaratan perusahaan. Sementara itu, pendidikan berkelanjutan bertujuan untuk mengangkat tingkat keahlian dalam bidang ilmu mereka atau beradaptasi dengan teknologi baru yang relevan atau memperoleh keterampilan baru saat mereka beralih pekerjaan. Penelitian ini dilakukan di kantor DPRD Labuhan Batu dengan fokus pada populasi pegawai kantor tersebut. Tujuan penelitian adalah untuk memahami strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia dan dampaknya pada peningkatan kinerja pegawai di kantor tersebut. Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan wawancara sebagai pendekatan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, saat dilakukan secara bersamaan, memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai di kantor DPRD Labuhan Batu. Pelatihan sumber daya manusia, jika dianalisis secara terpisah, juga memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, pelatihan sumber daya manusia terbukti memiliki pengaruh yang paling kuat pada kinerja karyawan. Sebaliknya, dalam konteks penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia tampaknya memiliki dampak yang lebih terbatas pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Pengembangan , Kinerja Karyawans

PENDAHULUAN

Dalam tiap organisasi, satu-satunya aset yang tak tergantikan adalah manusia yang menjadi pegawai, pekerja, atau buruh. Walaupun teknologi telah berkembang pesat dan dapat menggantikan banyak pekerjaan manusia, masih ada berbagai aktivitas yang hanya dapat dilakukan oleh manusia dan tidak sepenuhnya dapat diotomatisasi. Manusia dianggap paling berharga karena dalam semua sumber daya organisasi, hanya manusia yang memiliki martabat dan hak yang harus dihormati dan dilindungi. Selain itu, manusia juga satu-satunya yang mampu berpikir rasional (Notoadmojo, 2010).

Kualitas individu yang bekerja dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kesuksesan organisasi tersebut. Di tengah perubahan lingkungan yang cepat, kemampuan untuk memahami realitas perubahan, menganalisis dampaknya pada organisasi, dan merencanakan tindakan yang sesuai sangat penting.

Fakta-fakta ini menggarisbawahi bahwa Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya tentang administrasi, tetapi juga tentang membuka potensi kreatif dan inovatif sumber daya manusia. Pelatihan awal dirancang untuk memperkaya keterampilan teknis staf, yang merupakan persyaratan perusahaan. Sementara pendidikan berkelanjutan ditujukan untuk meningkatkan tingkat

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167 p-ISSN : 2089-9424

keahlian dalam bidangnya atau beradaptasi dengan teknologi baru yang relevan, atau memperoleh keterampilan baru saat berpindah bidang pekerjaan.

Dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia di bidang ini, tantangan utama saat ini adalah bahwa lembaga pendidikan formal tidak mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan yang sangat spesifik. Lulusan dari lembaga-lembaga tersebut seringkali tidak siap untuk bekerja di tingkat teknis yang dibutuhkan, dan hasil akhir dari pendidikan formal dapat sangat beragam. Ketika memasuki dunia kerja, seringkali dihadapi dengan perilaku kasar yang dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Soeprihanto, 2010).

Dalam ranah manajemen sumber daya manusia di sektor ini, proyek pembangunan masih belum memiliki sertifikasi yang memadai terkait kapasitas dan keahlian sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlunya program pengembangan sumber daya manusia, baik yang diselenggarakan dalam maupun di luar organisasi, seperti melalui lembaga pendidikan nonformal, untuk mendukung program pendidikan resmi. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan keterampilan lulusan pendidikan resmi agar mereka dapat memasuki dunia kerja atau memperoleh pekerjaan yang sejalan dengan kompetensi yang mereka miliki.

Sehingga, peran sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi sangat strategis. Namun, yang benar-benar diperlukan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki kapasitas, keterampilan, dan kemampuan yang relevan untuk menjalankan tugas dengan luar biasa, sehingga pelayanan dapat berjalan dengan efisien. Fokus dalam organisasi tidak hanya pada penggunaan sumber daya manusia secara optimal, tetapi juga pada pengembangan, pengelolaan, dan penempatan yang tepat. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sangat penting, karena diharapkan akan meningkatkan kinerja individu dalam organisasi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Veithza (2008) memandang sumber daya manusia (SDM) sebagai individu yang menjadi motor penggerak, dengan kesiapan, kerelaan, dan kapabilitas untuk menjalankan perannya dalam meraih tujuan organisasi. Sementara itu, Hariandja (2012) juga menyatakan bahwa SDM dianggap sebagai elemen yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi guna mencapai tujuan organisasi.

Kusdyah (2008) menggambarkan manajemen SDM sebagai sebuah seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas yang mencakup pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk mencapai berbagai tujuan yang melibatkan individu, organisasi, dan masyarakat.

Suwatno (2008) mendekati manajemen sumber daya manusia sebagai komponen esensial dari ilmu manajemen yang menekankan pengaturan peran SDM dalam konteks aktivitas organisasi. Sementara itu, Gary (2008) memandang SDM sebagai proses yang melibatkan perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan, dengan perhatian khusus terhadap hubungan kerja, serta aspek-aspek kesehatan, keselamatan, dan keadilan.

S.P. (2008) Manajemen sumber daya manusia dapat dibedah sebagai serangkaian tindakan perencanaan dan pelaksanaan yang terpadu untuk memastikan bahwa potensi sumber daya manusia yang tersedia dioptimalkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Herman (2008) mengemukakan sudut pandang bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi dan implementasi fungsi manajemen, terutama dalam tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian semua aspek sumber daya manusia. Proses keseluruhan dimulai dengan tahap identifikasi, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan, termasuk promosi, demosi, mutasi, dan evaluasi kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi efektif sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

Pengembangan SDM adalah seperti menyusun bahan-bahan untuk menciptakan masterpiece pribadi, dengan mencakup penyediaan kesempatan belajar, perancangan program pelatihan yang terencana, serta evaluasi program itu sendiri, seperti yang dinyatakan oleh Armstrong (2010). Pengembangan, sesuai dengan pandangan Mangkunegara (2010), adalah suatu aktifitas yang memungkinkan individu merencanakan tindakan-tindakan yang akan menggali potensi pertumbuhan pribadi mereka.

Ismail (2013) yakin bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah seperti melukis kanvas pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan individu sehingga sesuai dengan lanskap pekerjaan yang

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167 p-ISSN : 2089-9424

mereka hadapi. Menurut Dessler (2003: 305), pengembangan sumber daya manusia adalah seperti menciptakan perubahan organisasi yang mengalir dari dalam, di mana karyawan menjadi agen utama yang memahami perubahan yang diperlukan, seringkali dengan dukungan dari konsultan profesional.

Sedarmayanti (2001: 29) melihat pengembangan sumber daya manusia sebagai fondasi makroekonomi yang menjadi penopang utama untuk mencapai tujuan pembangunan dengan efektif, seolah-olah itu adalah pondasi bagi bangunan keberhasilan.

Penelitian Terdahulu

Ladfia Dipang dalam penelitiannya berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado" seolah-olah menemukan harta karun pengetahuan. PT. Hasjrat Abadi Manado telah melakukan sejumlah upaya yang mencakup evaluasi awal selama proses rekrutmen, penghargaan bagi pegawai berprestasi, dan evaluasi akhir guna meningkatkan kualifikasi profesional. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang jelas terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado, seolah-olah menjadi kunci sukses tersembunyi. Metode analisis yang digunakan adalah seperti mengungkap rahasia, yakni regresi linier sederhana.

Melvin Grady Lolowang dan rekan-rekannya, dalam penelitiannya berjudul "Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasil Manado Charisma Pacific Diamond," seakan menemukan alat ajaib untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka menggunakan teknik penelitian sebagai tongkat sihir. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perkembangan yang terjadi sekaligus memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado, seolah-olah menghadirkan keajaiban. Pelatihan karyawan disajikan sebagai mantra positif yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Studi ini juga mengungkapkan bahwa pelatihan sumber daya manusia seolah-olah menjadi mantra yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan dengan tegas, pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan berarti terhadap kinerja pegawai. Studi ini memberikan pesan kuat bahwa para pemimpin bisnis perlu menjaga dan memaksimalkan aset sumber daya manusia agar kinerja karyawan semakin berkembang seiring berjalannya waktu, seperti sihir yang semakin kuat.

Iriani Ismail dalam penelitiannya berjudul "Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor, Desa Batangbatang, Sumenep)," seakan-akan memainkan peran detektif dalam memecahkan misteri pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini seakan-akan menjadi peta harta karun untuk mengungkap temuan yang berharga. Hasil analisis statistik menjadi kunci pembuka harta karun yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan pembinaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, seakan-akan mengungkap rahasia yang sangat berarti. Uji t edukasi dan pelatihan seperti kunci yang mengungkapkan peti harta karun pengetahuan, di mana tingkat pendidikan (2,135) > (1,994) dengan taraf signifikansi 0,036 < 0,05, dan hasil uji t untuk pelatihan (3,057) > (1,994) dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05, seakan-akan membuka pintu menuju peningkatan kinerja yang berharga. Penelitian ini seolah-olah membimbing kita untuk menggali harta karun pengetahuan dan memanfaatkannya dengan bijak untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Reni Juwita dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir dapat diibaratkan sebagai seorang detektif data dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Dampak Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir." Melalui pendekatan analisis regresi linier berganda, peneliti ini berusaha untuk mengungkap misteri tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Hasil penyelidikannya mengungkapkan bahwa pelatihan tampaknya tidak memiliki jejak yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Namun, pengembangan sumber daya manusia muncul sebagai pahlawan yang memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Lebih menarik lagi, baik pelatihan maupun pengembangan, tampaknya bekerja secara bersinergi untuk memengaruhi kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

Rita Widjaja dan Eddy Supriyatna MZ, dalam penelitian mereka yang berjudul "Dampak Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai," seolah-olah adalah ahli sihir data dengan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan tongkat sihir perangkat lunak SPSS versi 22 untuk mengelola data. Hasil penyelidikan ini seperti mengungkapkan rahasia kekuatan pelatihan dan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167 p-ISSN : 2089-9424

komunikasi dalam organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional karyawan. Namun, disiplin kerja seakan-akan adalah elemen yang malu-malu dan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian ini menyoroti bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi dalam organisasi seakan-akan bergabung sebagai tim penyihir yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membeberkan pesona strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat menciptakan keajaiban dalam dunia kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif yang melibatkan wawancara dengan staf di kantor DPRD Labuhan Batu. Data yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan memberikan nilai yang berarti. Anslem Strauss menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, data tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau perhitungan matematis, sementara Djam'an mengemukakan bahwa penelitian kualitatif berfokus pada aspek kualitas atau faktor penting yang terkait dengan barang/jasa. Imam Gunawan menegaskan bahwa penelitian kualitatif tidak hanya bergantung pada teori yang telah ada, tetapi juga mencermati realitas yang muncul dari lingkungan alam.

Keunggulan utama penelitian kualitatif adalah kemampuannya untuk menganalisis deskripsi dan interpretasi dari informan. Penelitian ini juga ditegaskan pada landasan teori yang konsisten dengan data yang diperoleh, bersifat subjektif, dan berhasil dalam memahami pandangan partisipan selama interaksi tatap muka. Akan tetapi, perlu diperhatikan bahwa informasi yang diberikan bersumber dari partisipan, penelitian bersifat sirkular, dan terdapat ketidakjelasan dalam memisahkan antara kebenaran dan politik. Selain itu, penelitian ini berskala kecil dan mungkin tidak efektif jika tujuannya sangat spesifik, seperti yang diungkapkan oleh Albanjari (2019).

Penelitian ini juga menggabungkan studi kepustakaan sebagai metode tambahan. Studi kepustakaan, menurut Syaibani (2012), mencakup semua metode dan sumber informasi yang digunakan untuk menjalankan penelitian. Informasi dapat diakses melalui karya ilmiah, laporan penelitian, tesis dan disertasi, peraturan, ensiklopedia, serta berbagai sumber tertulis dan elektronik lainnya. Gabungan metode kualitatif berupa wawancara dan studi kepustakaan digunakan untuk menyusun artikel ini..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

a. Pelatihan sebagai Proses Peningkatan Keterampilan: Pelatihan adalah proses yang berfokus pada meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai. Ini mencakup pembelajaran bagaimana melakukan tugas tertentu, serta perubahan dalam cara mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif.

b. Penelitian tentang Dampak Positif Pelatihan Terhadap Efisiensi Operasional: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi operasional. Ini berarti kenaikan atau penurunan kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu dipengaruhi oleh pelatihan sumber daya manusia.

c. Hubungan antara Pelatihan dan Prestasi Kerja: Prestasi kerja yang baik dan kualitas karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan. Studi juga mendukung hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan serta dampak positifnya pada organisasi secara keseluruhan.

2. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pengembangan sumber daya manusia mencakup serangkaian kegiatan yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengelola pekerjaan mereka. Ini mencakup aspek pendidikan, pengembangan profesi, dan jalur karir.

b. Penelitian Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. Ini berarti peningkatan pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja pegawai.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167 p-ISSN : 2089-9424

c. Pengembangan sebagai Faktor Penggerak Kinerja Pegawai: Kedua penelitian mendukung gagasan bahwa pengembangan karyawan berdampak pada kinerja karyawan dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menjadi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Perbedaan Antara Pelatihan dan Pengembangan

a. Pelatihan vs. Pengembangan: Tujuan dan Durasi: Pelatihan lebih berfokus pada pemahaman tugas-tugas sehari-hari, sementara pengembangan melibatkan aspek pendidikan yang lebih luas dan berlangsung dalam jangka waktu yang lebih lama. Namun, keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
b. Hubungan Antara Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pelatihan dan pengembangan dapat bekerja bersama untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta memberikan mereka peluang untuk pertumbuhan karir yang berkelanjutan.

4. Praktik Pelatihan dan Pengembangan di Kantor DPRD Labuhan Batu

a. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan di Organisasi: Di Kantor DPRD Labuhan Batu, pelatihan dan pengembangan diterapkan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Proses ini terorganisir dan sistematis.
b. Pendekatan Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia: Kantor DPRD Labuhan Batu mendekati manajemen sumber daya manusia dengan memberikan jaminan sosial kepada semua karyawannya dan menerapkan program insentif triwulanan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Upaya Lain untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

a. Pemmberian Jaminan Sosial dan Dampaknya: Pemberian jaminan sosial adalah upaya yang umumnya dilakukan oleh perusahaan dan organisasi. Ini memiliki dampak positif pada karyawan dan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
b. Program Insentif Triwulanan dan Motivasi Karyawan: Program insentif triwulanan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tambahan pendapatan. Meskipun mungkin tidak menjadi faktor utama, insentif seperti ini merupakan upaya yang terus dilakukan oleh Kantor DPRD Labuhan Batu untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Pembahasan

Dalam pembahasan di atas dijelaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. Pelatihan meningkatkan efisiensi operasional, membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, dan berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih baik. Hasil penelitian serta dukungan dari penelitian lain mengonfirmasi pentingnya pelatihan sebagai elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. Pengembangan melibatkan serangkaian kegiatan yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengelola pekerjaan mereka saat ini. Dukungan dari penelitian dan temuan lain menegaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, jaminan sosial dan program insentif triwulanan juga merupakan praktik yang penting dalam mendukung karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik. Pemberian jaminan seperti jaminan sosial menciptakan rasa keamanan bagi karyawan, sementara insentif triwulan memberikan tambahan motivasi dalam bentuk insentif finansial.

Keseluruhannya, pendekatan holistik terhadap manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pembelajaran, perkembangan, dan kesejahteraan karyawan adalah kunci untuk mencapai kesuksesan organisasi di era teknologi dan kompetisi yang ketat. Maka dari itu, pelatihan, pengembangan, serta praktik penghargaan seperti jaminan sosial dan insentiftriwulan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. Dengan pendekatan yang berkesinambungan, berkualitas, dan berpusat pada karyawan, organisasi dapat mencapai tujuan kinerja yang lebih baik serta memberikan manfaat bagi semua anggotanya. Upaya ini menggambarkan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Jurnal Minfo Polgan
Volume 12, Nomor 2, November 2023 e-ISSN : 2797-3298
DOI : https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167 p-ISSN : 2089-9424

kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama dalam kesuksesan organisasi dan bisnis di era teknologi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa, Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. Keduanya berkontribusi pada efisiensi operasional, prestasi kerja, dan kualitas karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia, meskipun berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, mungkin memiliki dampak yang lebih kecil dibandingkan dengan pelatihan. Namun, peran pengembangan tidak boleh diabaikan, karena membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan.

Dalam konteks penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan pelatihan. Namun, penting untuk memahami bahwa baik pelatihan maupun pengembangan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda.

Penting untuk terus mendukung dan meningkatkan praktik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kantor DPRD Labuhan Batu untuk mencapai kinerja yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pembelajaran, perkembangan, dan motivasi karyawan merupakan kunci untuk kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Albanjari, F. R. (2019). Konsep Manajemen Syariah Dalam Menghadapi Tantangan Generasi Millennial. *At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, Albanjari, F. R., & Tanjung, A. I. (2019). Konsep Manajemen Syariah Dalam Menghadapi Tantangan Generasi Millennial296–309.

Armstrong, G. (2010). *Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Gary, D. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid I.* Jakarta: Indeks Jakarta.

Hariandja, M. T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* . Jakarta: PT.Grasindo. Jakarta. .

Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.* Jakarta. : Graha Ilmu.

Ismail, I. (2013). *Pengembangan sumber daya manusia* . Malang: Lembaga Fakultas Pertanian Brawijaya. .

Kusdyah, R. I. (2008). *Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.* Jakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, A. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi.* Jakara: PT.Salemba Empat.

Notoadmojo. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Rachmawati. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 35–40.

S.P, H. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Soeprihanto, J. (2010). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.* . Yogyakarta: PT.BPFE.

Suwatno, Y. d. (2008). . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama.* Bandung: Alfabeta.

Veithza, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.