



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 4464-4474

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan

Muhammad Hasby<sup>1✉</sup>, Nurbaiti<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : [muhammadhasby2002@gmail.com](mailto:muhammadhasby2002@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Dalam dunia kerja pastinya dapat ditemukan hal-hal yang bertolak belakang dengan kinerja para pekerja terhadap kerjanya. Dan masih ditemukan suatu hal yang janggal pada saat bekerja yang tidak mendukung akan nilai-nilai pekerjaan yang disiplin, Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dan perlu diberikan perhatian yang serius. Tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Di Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan. Hasil dari penelitian yang dilakukan pada bagian aset dan investasi kantor walikota medan yang mana dengan metode wawancara kepada pegawai kantor tersebut, maka peneliti mendapat sebuah hasil. Yang mana ternyata dengan segala cara dan pengembangan pada SDM pada kantor ini seperti pelatihan, pengevaluasian, dan peningkatan kinerja menjadikan sdm pada kantor ini menjadi lebih baik. Dengan menggunakan metode kualitatif dengan wawancara kepada pegawai pada kantor Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan, diharapkan data yang diterima menjadi data yang dapat dipercaya dan memiliki nilai yang baik. Selain itu peneliti juga menyempurnakannya dengan mencari referensi dari penelitian sebelumnya agar hasil yang dibuat akan lebih baik lagi isinya.

Kata Kunci: *Analisi Kinerja, Pengembangan SDM*

## Abstrak

Dalam dunia kerja pastinya dapat ditemukan hal-hal yang bertolak belakang dengan kinerja para pekerja terhadap pekerjaannya. Dan masih ditemukan suatu hal yang janggal pada saat bekerja yang tidak mendukung akan nilai-nilai pekerjaan yang disiplin, Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dan perlu diberikan perhatian yang serius. Tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Di Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan. Hasil dari penelitian yang dilakukan pada bagian aset dan investasi kantor walikota medan yang mana dengan metode wawancara kepada pegawai kantor tersebut, maka peneliti mendapat sebuah hasil. Yang mana ternyata dengan segala cara dan pengembangan pada SDM pada kantor ini seperti pelatihan, pengevaluasian, dan peningkatan kinerja menjadikan sdm pada kantor ini menjadi lebih baik. Dengan menggunakan metode kualitatif dengan wawancara kepada pegawai di kantor Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan, diharapkan data yang diterima menjadi data yang dapat dipercaya dan memiliki nilai yang baik. Selain itu peneliti juga menyempurnakannya dengan mencari referensi dari penelitian sebelumnya agar hasil yang dibuat akan lebih baik lagi isinya.

Kata Kunci: *Analisa Kinerja, Pengembangan SDM*

## PENDAHULUAN

Dalam tiap organisasi, diungkapkan bahwa salah satu aset paling berharga adalah manusia yang berperan sebagai pegawai, pekerja, atau karyawan. Kendati teknologi semakin maju dan mampu menggantikan sejumlah pekerjaan manusia, masih ada banyak aktivitas yang memerlukan interaksi langsung manusia, karena beberapa tugas tak bisa dikerjakan oleh peralatan atau mesin otomatis. Karena alasan tersebut, sumber daya manusia dianggap sebagai kekayaan berharga dalam organisasi, karena hanya manusia yang memiliki martabat yang perlu dihargai dan dijaga. Lebih dari itu, manusia juga memiliki kapasitas untuk berpikir secara logis dan rasional. (In et al., 1957). Kualitas individu yang bekerja di dalam struktur organisasi juga memberikan dampak pada kesuksesan organisasi itu sendiri. Dalam menghadapi perubahan yang berlangsung cepat dalam lingkungan, diharapkan anggota tim memiliki kapasitas untuk mengenali perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan merumuskan strategi untuk merespons situasi tersebut. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tidak hanya mengurus aspek administratif, tetapi juga difokuskan pada pengembangan potensi individu agar mereka mampu menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam menjalankan tugas.

Kinerja merujuk pada serangkaian tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh anggota tim dalam sebuah organisasi, yang memiliki potensi untuk memengaruhi kontribusi

mereka terhadap perusahaan, termasuk kualitas layanan yang diberikan. Meningkatkan kinerja merupakan strategi yang sangat penting bagi perusahaan yang bercita-cita mengembangkan performa karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan dengan strategi kinerja, perusahaan perlu memahami dan menetapkan tujuan kinerja dengan spesifik. Agar bisa bersaing dengan pesaing di industri yang sama, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru. Keunggulan seperti ini hanya bisa diciptakan oleh karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, jiwa inovatif, kreatif, semangat, dan setia. Ini hanya bisa dicapai melalui peningkatan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja yang cocok. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, kapabilitas individu, dukungan organisasi, dan dedikasi yang diberikan. Kinerja karyawan, yang terbentuk melalui proses mental dan dedikasi anggota tim terhadap tugas mereka, menghasilkan produk nyata yang terlihat dan dapat diukur dalam jumlah tertentu. Namun, dalam banyak situasi, hasil dari proses mental ini tidak dapat diukur atau diamati secara langsung. Contohnya adalah gagasan-gagasan yang mengarah pada pemecahan masalah, konsep inovatif untuk produk atau layanan baru, atau bahkan penemuan tentang cara kerja yang lebih efisien.

Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan merupakan bidang yang berada pada kantor Walikota Medan yang membahas, mengurus, segala aset dan investasi dari kota Medan. Kota Medan adalah pusat pemerintahan Sumatera Utara (Sumut), wilayah dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ini merupakan kota terbesar ketiga setelah Jakarta dan Surabaya serta diakui sebagai kota metropolitan. Agar dapat meningkatkan hasil dari kinerja pegawai, Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan perlu meningkatkan kinerja para pegawai guna melanjutkan peningkatan dalam tingkat aktivitas karyawan. Faktor yang memiliki dampak besar adalah tenaga manusia itu sendiri. Guna memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil, kompeten, dan memiliki pengetahuan luas di bidangnya, Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan perlu menjalankan program peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan menerapkan program tersebut, diharapkan kinerja para karyawan dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berimbas pada pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat akan membawa manfaat positif bagi Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan, bukan hanya dalam hal ekonomi tetapi juga dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan.

## METODE PENELITIAN

Padapenelitianinimenerapkanpendekatankualitatifmelalui wawancara kepada pegawai pada kantor Bagian Aset dan Investasi Kantor Walikota Medan, diharapkan data yang diterima menjadi data yang dapat dipercaya dan memiliki nilai yang baik. Menurut Anslem Strauss, penelitian kualitatif ialah jenis penelitian di mana hasilnya tidak diperoleh melalui langkah-langkah statistik atau pendekatan hitungan lainnya. Sementara itu, Djam'an berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah jenis riset yang menitikberatkan pada kualitas atau aspek pokok dari karakteristik suatu barang atau layanan. Tambahan pula, pendapat Imam Gunawan menyatakan bahwa penelitian kualitatif dimulai dari pengamatan langsung di lapangan, berdasarkan situasi alamiah, bukannya dimulai dari teori yang telah dipersiapkan sebelumnya. (Rachmawati, 2007)

Kemampuan untuk mendalami deskripsi dan interpretasi informan secara menyeluruh adalah salah satu keuntungan utama dari penelitian kualitatif. Pendekatan ini juga memiliki dasar teoritis yang konsisten dengan data, lebih subjektif, dan sangat efektif dalam menggali pandangan peserta saat mereka berinteraksi tatap muka. Proses analisis memerlukan pengetahuan yang unik. Penulis memastikan bahwa informasi dari narasumber diambil dengan cermat. Penelitian ini memiliki sifat melingkar, batas antara fakta dan kebijakan menjadi kabur, cakupan penelitian yang terbatas, dan tidak cocok untuk tujuan yang spesifik. (Albanjari & Tanjung, 2019)

Dalam menyusun artikel ini, metode yang diterapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi, adalahtindakanmenggandakan proses analisis serta upaya penulis untuk merangkum serta menghimpun informasi yang relevandengankontenkaryaini.
- 2) Pendekatanwawancaradigunakanuntukmengumpulkan data primer; penulis dapat meraih penjelasan yang mendalamanterstrukturmelaluiimodeini.
- 3) Denganmerujukpadamakalahdanliteratur yang diperolehdariberbagaissumber, termasuk peraturan hukum, arsip, laporan, dan bahan pendukung lainnya yang menggambarkan pandangan para ahli dalam bidang kebijakan yang berkaitan dengan penelitian, pendokumentasian dilaksanakan untuk memperoleh data sekunder. (Aryanti et al., 2020)

Sedangkan Menurut Robinson (2000), wawancara mendalam yang formal dan terbuka merupakan metode utama dalam penelitian kualitatif. Wawancara kualitatif formal adalah percakapan yang tidak memiliki struktur yang ketat dan bertujuan untuk merekam dan mentranskripsikan data secara verbatim, serta menggunakan panduan wawancara yang fleksibel. Panduan ini terdiri dari pertanyaan umum atau topik yang membantu memberikan arahan, terutama untuk peneliti yang masih awam. Prinsip umum dalam wawancara kualitatif adalah tidak memaksa agenda atau kerangka kerja pada partisipan, melainkan untuk mengikuti

arah yang diinginkan oleh partisipan. Pendekatan ini digunakan untuk mencerminkan sudut pandang partisipan sesuai dengan tujuan penelitian.(Hirawati & Andayani, 2021)

Selain dengan kualitatif wawancara, penelitian ini juga menggunakan cara studi kepustakaan yang mana studi kepustakaan yang mana menurut Syaibani (2012) yaitu semua cara dan kemauan yang dilaksanakan demi berjalannya sebuah penelitian. Untuk informasinya dapat diakses dalam sumber-sumber beragam seperti buku akademis, laporan penelitian, tulisan-tulisan ilmiah, tesis dan disertasi, regulasi, keputusan-keputusan, penerbitan tahunan, ensiklopedia, serta berbagai sumber tertulis baik dalam bentuk cetak maupun elektronik lainnya. (Sutanjar & Saryono, 2019)

### Tinjauan Pustaka

Manajemen SDM adalah rangkaian langkah perencanaan, penyusunan struktur, bimbingan, dan pengawasan berbagai aspek seperti rekrutmen, pembinaan, imbalan, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja dengan tujuan memenuhi sasaran individu, entitas organisasi, dan masyarakat. (Dipang, 2013)

Manajemen SDM adalah memanfaatkan sekelompok individu untuk mencapai target organisasi. Akibatnya, para manajer di setiap level perlu terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada intinya, semua manajer menyelesaikan tugas-tugasnya melalui pendekatan lain, dan hal ini memerlukan pemanfaatan sumber daya manusia dengan efisiensi.(Ismail, 2016)

Definisi prestasi kerja (kinerja) adalah hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang melibatkan kualitas dan jumlah pekerjaan. Prestasi kerja melibatkan hasil atau tingkat pencapaian individu selama periode tertentu dalam menjalankan tanggung jawabnya, dibandingkan dengan berbagai faktor seperti standar pekerjaan, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati secara kolektif. (Reni Juwita, 2019)

Manajemen SDM melibatkan penyusunan dan implementasi rencana terpadu yang bertujuan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Pendekatan manajemen SDM menggambarkan suatu strategi dan penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam semua aspek operasional yang terkait dengan sumber daya manusia. Langkah-langkah dalam manajemen sumber daya manusia melibatkan tahap perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan termasuk promosi, demosi, dan perpindahan, evaluasi kinerja, pemberian imbalan, aspek hubungan industrial, hingga pengakhiran kontrak kerja. Tujuan utamanya adalah optimalkan partisipasi yang produktif dari SDM di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien dan efektif.(Findarti, 2018)

Peningkatan potensi sumber daya manusia berhubungan dengan ketersediaan peluang dan perkembangan pembelajaran, menciptakan program-program pelatihan yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian dari program-program tersebut. Pengembangan merupakan tindakan yang mendukung dalam merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi dengan seoptimal mungkin. (Widjaja & Supriyatna, 2020)

Zaydam dalam Ismail (2013:3) berpendapat bahwa organisasi memerlukan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia agar keahlian, kapabilitas, dan skill pegawai sejalan dengan kebutuhan pekerjaan. Sebaliknya, pandangan Dessler (2003:305) menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia mengambil pendekatan khusus dalam mengubah struktur organisasi, di mana karyawan sendiri yang bertanggung jawab merancang dan melaksanakan perubahan ini, seringkali dengan dukungan konsultan profesional. Selanjutnya, Sedarmayanti (2001:29) mengungkapkan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara luas memiliki peranan krusial dalam mencapai tujuan pembangunan dengan efisiensi. (Panjaitan, 2017)

Peningkatan kemampuan pegawai bisa dicapai melalui perluasan karir serta melalui proses pendidikan dan pelatihan. Suwanto dan Priansa (2011:105) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia melibatkan usaha untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi karyawan guna memperoleh efektivitas dalam organisasi. Pembangunan karyawan melibatkan pengembangan dalam pendidikan, pelatihan, dan bimbingan. Sementara itu, seperti yang disampaikan oleh Sinay (2009), upaya pengembangan sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia serta keterkaitannya dengan perencanaan pelatihan, pembinaan, serta pendidikan untuk menghasilkan karyawan yang responsif, kreatif, inovatif, serta berkinerja tinggi. (Kalangi, 2015)

#### Penelitian Terdahulu

Ladfia Dipang dalam sebuah penelitian yang berjudul : Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado menunjukkan bahwa perusahaan PT. Hasjrat Abadi Manado telah melaksanakan beragam langkah dalam meningkatkan kinerja stafnya. Upaya ini mencakup penilaian awal saat proses perekrutan, penghargaan bonus kepada karyawan yang unggul, serta penilaian akhir untuk promosi bagi individu yang berhasil meningkatkan prestasi kerjanya. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Dengan metode analisis yang dipakai yaitu regresi linier sederhana.

Melvin Grady Lolowang dkk, telah melakukan sebuah penelitian yang mana penelitian itu berjudul : Pengaruh Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado maka didapati hasil yaitu dengan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara kolektif memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Secara terpisah, pelatihan SDM sendiri juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, pelatihan SDM berperan dalam meningkatkan performa karyawan, dan pengembangan SDM sebagian juga memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk memberi perhatian lebih pada pengembangan SDM guna meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

Iriani Ismail pada penelitian yang telah beliau lakukan, judulnya yaitu : Faktor-Faktor Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Cv. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batangbatang, Sumenep), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan seluruh staf CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang sebagai populasi, analisis statistik menghasilkan temuan bahwa pendidikan memiliki dampak yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pembinaan juga, secara individu, mempunyai dampak yang penting pada kinerja para karyawan. Temuan dari analisis t menunjukkan bahwa dalam hal pendidikan, nilai t yang dihitung (2,135) melebihi nilai kritis (1,994) pada tingkat signifikansi 0,036 yang lebih rendah dari 0,05. Dalam kasus pelatihan, nilai t yang dihitung (2,642) melebihi nilai kritis (1,994) pada tingkat signifikansi 0,010 yang lebih tinggi dari 0,05. Di sisi lain, untuk pembinaan, nilai t yang dihitung (3,057) melebihi nilai kritis (1,994) pada tingkat signifikansi 0,003 yang juga lebih tinggi dari 0,05.

Reni Juwita ,Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir, melakukan analisis dengan judul Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Di sisi lain, terlihat bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Selain itu, keduanya, yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja, Analisis Regresi Linear Berganda.

Rita Widjaja dan Eddy Supriyatna MZ pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Strategi Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan, Metode penelitian memanfaatkan analisis regresi linear berganda dan pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika dievaluasi secara

terpisah, pelatihan dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan berarti terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika elemen disiplin kerja dianalisis secara terisolasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak terlihat secara signifikan. Akan tetapi, ketika semua faktor ini dihubungkan secara keseluruhan, yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi, mereka secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang dilakukan pada bagian aset dan investasi kantor walikota medan yang mana dengan metode wawancara kepada pegawai kantor tersebut, maka peneliti mendapat sebuah hasil. Yang mana ternyata dengan segala cara dan pengembangan pada SDM pada kantor ini seperti pelatihan, pengevaluasian, dan peningkatan kinerja menjadikan sdm pada kantor ini menjadi lebih baik. Sebagaimana sebelumnya ada beberapa kekurangan dan kejanggalaan, seperti masih adanya pegawai yang hadir lewat dari jam yang sudah ditentukan. Ada juga yang ketika istirahat, namun ketika jamnya sudah habis, masih banyak yang lewat dari jamnya, hingga terkedsan terlambat masuk ke kantor dari selesai jam istirahat.

Namun ketika hal itu dibahas oleh peneliti pada saat melakukan wawancara kepada pegawainya, mereka mengatakan hal itu adalah hal yang biasa, dan sudah sangat sering terjadi padahal kebiasaan ini kurang baik untuk dilakukan apalagi sampe menjadi kebiasaan. Namun lebih dari itu mereka mengatakan itu bukanlah hal yang disengaja, tetapi karena ada sebab akibatnya. Yang awal mengatakan bahwa hal ini disebabkan oleh belum siapnya kegiatan pagi dirumah nya masing-masing. Hal ini mengungkapkan bahwa kinerja juga dipengaruhi bagaimana keadaan di rumah, keluarga, dan kekeluargaan. Untuk yang kedua mengatakan hal ini terjadi karena ketika diperjalanan mengalami macat sehingga ia terlambat. Tetapi seharusnya hal-hal seperti ini sudah diantisipasi dari diri sendiri utnuk tidak terlambat pergi kerja, karena kalau emang mau untuk tidak terlambat juga banyak cara, tinggal kembali ke diri sendiri bagaimana mengaturnya.

Selanjutnya untuk perilaku lainnya yaitu telat ketika kembali ke kantor ketika selesai istirahat. Diambil dari wawancara ditemukan bahwa mereka masih merasa sangat lelah dalam bekerja maka dari itu, mereka melnjutkan istirahatnya dan kembali dengan waktu yang sedikit lebih lama dari jam yang sudah dijadwalkan. Padahal kerja yang yang dilaksanakan sepertinya tidak begitu berat, namun disini peneliti mendapat pernyataan dari narasumber lain, yang bila disimpulkan bahwa, jika pekerjaan itu terlihat biasa namun ternyata beliau mengatakan bahwa kerjaan ini berat karena isinya adalah tanggung jawab, maka mereka terbebani dengan beban fikiran dan tanggung jawab akan kerjaan yang harus dilakukan. Dan sebagian mengatakan

bahwa waktu istirahat dijadikan sebagai kesempatan untuk beristirahat dan terkadang ada yang lanjut tidur, dan biasanya yang ketiduran ini yang telat masuk kembali. Namun seharusnya mereka juga harus tau waktu dan mempertanggung jawabkan akan tugasnya dan mematuhi peraturan atau jadwal yang sudah dibuat dan berlaku di tempat itu. Untuk kinerja yang lebih dalam dan detail, untuk mengetahui baiki atau tidaknya itu menjadi tanggung jawab atasan atau personalia pada bagian itu, sebab memang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab beliau, dan beliau hanya memberikan yang umum-umum saja sebagai bahan penelitian.

Karena hal yang semua telah dirasakan maka dilakukanlah pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pendekatan kepada semua pegawai yang bekerja disitu. Dengan merangkul pegawai dan mencoba pendekatan yang dapat membantu dengan apa yang sedang dirasakan dan mengambil inti permasalahan dan membantu untuk menyelesaikan, misalpun tidak dapat membantu menyelesaikan semuanya, namun dengan mengurangi beban mereka pada masalah itu, diharapkan kinerja tetap optimal dan kembali seperti yang baik. Mereka mengatakan ada bagian yang mengurus akan hal itu, istilahnya ada beberapa masalah yang tidak dapat dikatakan, namun dengan pendekatan empat mata diharapkan dapat membantu masalah yang sedang dialami. Selanjutnya untuk yang sering terkena macet dan kediaman si pegawai dengan kantor jauh maka diusahakan untuk mencari tempat tinggal yang lebih dekat dengan kantor, opsinya bisa dengan rumah kontrakan atau dengan yang lainnya, namun tetap dibantu oleh pihak-pihak yang berwenang pada hal itu. Selanjutnya untuk yang merasa pekerjaannya terasa berat, dianjurkan agar tetap istirahat ketika lelah, walau belum waktunya istirahat namun dengan ketentuan tetap di dalam ruangan dan menjadikan pekerjaan ini nyaman dan nikmat untuk tetap dilaksanakan. Dengan adanya insentif yang akan ditingkatkan hal ini dapat memacu kinerja pegawai juga.

Selanjutnya dengan melakukan pelatihan kembali kepada seluruh pegawai agar menjadikan pegawai tidak bosan dan cepat lelah. Karena dilatih itu diberikan bimbingan kiat-kiat menjadi pegawai yang sukses berkonotasi maju. Selain itu, perlunya evaluasi yaitu dengan dilaksanakannya rapat kerja yang dilakukan oleh atasan dan pegawai. Tujuannya agar mengetahui salah dan kurangnya dari kinerja seseorang dan dapat diperbaiki. Dengan semua ini nyatanya pegawai ada yang berubah dan memperbaiki kinerjanya kembali. Dan kembali untuk tetap patuh pada peraturan dan menjadi pegawai yang pro kepada pekerjaannya.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ternyata pengembangan SDM ini berpengaruh kepada kinerja pegawai. Hal ini berubah dan perubahan ini dirasakan oleh semuanya, sebab semuanya sudah pada kaidah dan jalan yang sesuai dengan aturan dan perintah atasan, tentunya dengan

perintah yang baik pula. Hal seperti sangat berguna untuk dilakukan dalam perusahaan dan organisasi. Karena dengan kita mengetahui masalah seseorang dan mencoba membantunya, hal itu sangatlah bermanfaat bagi seseorang itu sendiri dan orang lain. Pelatihan juga baik dilaksanakan agar kinerja dan skill pegawai tetap bagus dan tidak menurun. Dan evaluasi juga penting karena dengan evaluasi kita mengetahui dimana salah dan kekurangan dari seorang pegawai, pekerja, dan dilakukan untuk perbaikan agar tetap optimal, demikian juga dengan semuanya.

#### Saran

Agar semua perusahaan melakukan pengembangan SDM demi kemajuan perusahaan itu sendiri, dan dapat bersaing dan tetap selalu pada tujuan yang diinginkan. Karena penelitian seperti ini sangat baik, peneliti berharap agar selanjutnya ada penelitian lain yang seperti ini, agar dapat diambil sebagai bahan referensi untuk penelitian lainnya. Dan disini peneliti sangat berterima kasih kepada semuanya dan meminta maaf bila banyak kekurangan pada penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Albanjari, F. R., & Tanjung, A. I. (2019). Konsep Manajemen Syariah Dalam Menghadapi Tantangan Generasi Millennial. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2), 296–309. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v5i2.1848>
- Aryanti, S. Z., Nasucha, Y., & Al-Ma'Ruf, A. I. (2020). Mural Art Media FOR Millennials Character Education. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(3), 475–482.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Findarti, F. R. (2018). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Hirawati, H., & Andayani, T. B. N. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3 No. 2(ISSN 1858-1358, E – ISSN 2684 – 7000 lebih).
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). The tellurometer. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis*, 10(2), 211–222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/2436/2013>
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di

- Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekososbudkum/article/view/9296>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15.  
<http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. <https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184>
- Reni Juwita. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325.  
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 63.  
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i2.7523>