

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PROGRAM PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA DI PT. FORUM BISNIS SEJAHTERA

Dimas Drajat Bambang Prayoga^{1*}, Khairul Ikhwan²

¹ Mahasiswa Jurusan Manajemen, Universitas Tidar

² Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Tidar

E-mail: ¹⁾ dimasdrajat5676@gmail.com,

Abstract

This study aims to find out how the strategies used by PT Forum Bisnis Sejahtera in improving employee performance in the company. Given the importance of the role of HR in the company, companies are required to provide training and development as well as work motivation for all employees, so that employee performance increases and work can be completed effectively and efficiently. This study uses an interpretative qualitative method by conducting direct interviews with the relevant informants. Sources of data in this study are primary data and secondary data. Primary data were taken from interviews with PT Forum Bisnis Sejahtera. In general, the results show that PT Forum Bisnis Sejahtera already has the right strategy in improving the performance of its employees. The strategy by providing training and work motivation can support employee performance. Providing training is very important for companies, because with the training and motivation provided, employees can improve the abilities, skills, and skills possessed by each employee. The motivation given by the company can also improve employee performance.

Keywords: Employee Performance, Training, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi yang digunakan PT Forum Bisnis Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Mengingat pentingnya peran SDM di dalam perusahaan, perusahaan dituntut untuk memberikan pelatihan dan pengembangan serta motivasi kerja bagi seluruh karyawan, supaya kinerja karyawan meningkat dan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif interpretative dengan melakukan wawancara langsung kepada narasumber yang bersangkutan. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diambil dari hasil wawancara dengan pihak PT Forum Bisnis Sejahtera. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Forum Bisnis Sejahtera sudah memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi dengan pemberian pelatihan dan motivasi kerja dapat menunjang kinerja karyawan. Pemberian pelatihan sangat penting bagi perusahaan, karena dengan pelatihan dan motivasi yang diberikan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan skill yang dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pelatihan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting yang dimiliki semua perusahaan karena semua kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan akan melibatkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia wajib diatur secara baik oleh perusahaan. Mengelola sumber daya tersebut harus dilakukan dengan hati-hati karena yang menjadi objek dalam pengelolaannya yaitu manusia itu sendiri. Pada dasarnya setiap individu memiliki kemampuan dan keahliannya masing-masing dan bisa saja tidak sama satu dengan yang lainnya. Kemampuan dan keahlian tersebut tidak akan optimal jika tidak di asah dan dikembangkan melalui pelatihan yang dilakukan di perusahaan.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak luput dari kinerja karyawannya, dimana karyawan memberikan pikiran, tenaga, serta kreatifitas sehingga bisa membantu organisasi mencapai tujuan. Semakin baik kinerja yang diberikan oleh pegawai maka semakin baik & semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan adalah salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan dari karyawan.

Memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi setiap organisasi guna meningkatkan kemampuan karyawannya agar pekerjaan yang dijalankan bisa lebih efektif dan efisien. Peran strategis karyawan dalam perusahaan yaitu dalam mencapai tujuan perusahaan sebagai pelaku utama dalam melakukan kegiatan perusahaan (Analisa & Rahardjo, 2011). Mengingat begitu pentingnya SDM di perusahaan serta perlunya penyesuaian dalam mengelola SDM tersebut, maka karyawan harus diberikan pengembangan lebih lanjut. Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian yang paling penting di perusahaan untuk meningkatkan kemampuan atau *skill* setiap karyawannya, karena karyawan dituntut untuk bekerja secara efisien & efektif.

Pengembangan SDM bisa dilakukan dengan berbagai macam, hal ini disesuaikan dengan situasi & kondisi serta kebutuhan dari perusahaan tersebut. Pengembangan dengan memberikan pelatihan dan motivasi kerja ke SDM adalah salah satu dari berbagai macam jenis pengembangan. Pelatihan yaitu suatu cara dimana individu mencapai kemampuan tertentu guna membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Program pelatihan sangat diperlukan dalam mengelola serta mengembangkan *skill* karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini bertujuan untuk menjalankan program-program yang dimiliki oleh perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Selain itu, penetapan strategi ini juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Diadakannya program pelatihan tersebut, diharapkan SDM yang mengikuti kegiatan tersebut dapat mengasah kemampuannya serta mengeluarkan potensi terbaik yang ada pada dirinya, karena setiap manusia memiliki potensi yang dapat digali dan dikembangkan apabila manusia itu mengikuti pelatihan dengan baik. Dengan demikian mereka dapat meningkatkan *skill* serta pengetahuan bagi diri mereka sendiri dan juga perusahaan.

Dari uraian diatas, maka penulis akan mengkaji mengenai strategi yang diterapkan di perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan di PT Forum Bisnis Sejahtera dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Di PT Forum Bisnis Sejahtera.”

2. LANDASAN TEORI

2.1. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Kasmir (2016), “pelatihan adalah cara membentuk & memberdayakan karyawan dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya”. Menurut Jurdi (2018), “pelatihan adalah proses yang harus dilalui karyawan untuk memperoleh keterampilan yang akan membantu mencapai tujuan organisasi”. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada setiap karyawan, ini diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih spesifik di tempat kerja. Menurut Sudaryo (2018), tujuan pelatihan antara lain:

- 1) Meningkatkan keterampilan supaya pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih efisien & cepat.
- 2) Meningkatkan pengetahuan supaya pekerjaan bisa dilakukan secara rasional.
- 3) Mengembangkan sikap untuk menciptakan kemauan bekerja sama dengan karyawan & manajer.

Menurut Hasibuan (2016) pengembangan merupakan proses untuk menumbuhkan keterampilan teknis, teori konseptual & moral karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan atau jabatan dengan pendidikan dan pelatihan. Biasanya, pengembangan mengacu pada peningkatan kemampuan intelektual atau emosional orang yang diperlukan untuk pekerjaan mereka sehingga hasilnya lebih baik. Bahkan dalam pengembangan karyawan, karyawan jangka panjang sering menjadi pusat perhatian untuk memperbarui mereka dan kembali ke tempat kerja dengan gembira.

Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan dan pengembangan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan lebih mengarah kepada suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan proses sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-eksekutif mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan terbatas. Pengembangan sekarang lebih diarahkan pada proses pendidikan jangka panjang di mana manajer memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan bersama.

2.2. Strategi

Kata strategi berasal dari kata Yunani “*Strategos*” yang merupakan gabungan dari *stratos* yang berarti tentara dan *ag* yang berarti pemimpin (Tjiptono, 2008). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), strategi adalah ilmu & seni menggunakan semua sumber daya guna melaksanakan strategi tertentu dalam perang. Strategi dapat diartikan sebagai rencana yang dijalankan secara sistematis guna mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Strategi adalah cara mengimplementasikan ide, rencana dalam waktu tertentu.

Menurut Chandler (2000) dalam Abdussamad & Amala (2016) berpendapat bahwa “strategi yaitu suatu cara guna mencapai tujuan organisasi dalam hal tujuan jangka panjang, program tindak lanjut dan prioritas alokasi sumber daya”. Menurut Utama & SE (2020), “strategi adalah cara mendefinisikan rencana eksekutif puncak yang fokus pada tujuan jangka Panjang perusahaan, bersama dengan pendekatan atau usaha bagaimana mencapai tujuan tersebut”.

Dari beberapa pendapat yang sudah disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi merupakan tindakan yang dilakukan suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dengan menggunakan SDM yang adadan dengan aturan serta kondisi atau situasi didalamnya.

2.3. Kinerja

Menurut Martoyo (2000), kinerja pegawai ialah pencapaian kerja di periode waktu tertentu terhadap berbagai pilihan, seperti standar, tujuan atau karakteristik yang disepakati bersama. Indikatornya adalah: kualitas kerja staf, tingkat kerja staf dan kontribusi terhadap organisasi. Menurut Sinambela (2021), “kinerja sama dengan kinerja di tempat kerja, efisiensi, hasil di tempat kerja, pencapaian tujuan, produktivitas dan sebagainya”.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja itu sendiri ialah suatu pekerjaan serta penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing karyawan sehingga mampu mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang telah diinginkan perusahaan. Kinerja ditekankan kepada proses, dimana dalam pelaksanaannya membutuhkan perbaikan-perbaikan, supaya hasil yang didapatkan menjadi optimal. Kualitas kinerja yang baik, tidak dapat dilakukan dengan mudah semudah membalikkan telapak tangan, tetapi membutuhkan kerja keras serta kedisiplinan yang tinggi bagi para karyawan maupun petinggi-petinggi di perusahaan.

2.4. Motivasi

Menurut Mathis & Jackson (2006), “motivasi merupakan keinginan yang berpusat dari dalam diri individu yang mengarahkan seseorang untuk bertindak”. Biasanya, dalam kehidupan sehari-hari, orang melakukan sesuatu untuk alasan tertentu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Robbins (2008) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi, “motivasi yaitu cara yang mengartikan intensitas, arah & ketekunan seseorang guna mencapai tujuannya”. Menurut Dessler (2009), ia menyatakan bahwa “motivasi muncul karena manusia memiliki kebutuhan dasar, seperti kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis (seperti kebutuhan primer, sekunder, tersier), keamanan, ego, dan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan ini membentuk suatu ukuran dan setiap orang menjadi aktif ketika kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi”.

Menurut Prihantoro (2015), motivasi merupakan kondisi dalam kepribadian individu yang mendorong keinginan orang tersebut untuk terlibat dalam pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang hadir dalam diri seorang individu akan melakukan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai tujuan kepuasan. Menurut Hasibuan (2018), ada dua jenis motivasi, yaitu antara lain:

1) Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif berarti bahwa atasan memberi motivasi (mendorong) pegawai dengan memberi penghargaan ke pegawai yang berprestasi di atas hasil standar. Dengan motivasi ini, maka semangat kerja pegawai dapat bertambah, sebab orang pada umumnya suka menerima hal-hal yang positif.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif berarti bahwa atasan memberi motivasi pegawai atas dasar bahwa mereka akan dihukum. Dengan motivasi ini, semangat kerja pegawai meningkat dalam jangka pendek karena mereka takut terhadap hukuman, tetapi dapat berdampak negatif dalam jangka panjang.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendorong individu untuk bekerja agar lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan tersebut akan mendapat dorongan untuk melakukan sesuatu yang baik, supaya menghasilkan kinerja yang positif pada karyawan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif interpretatif, yaitu penelitian dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan mencari data pada suatu lokasi yang ditentukan berdasarkan pada perspektif dan pengalaman narasumber. Penelitian ini dilakukan di PT Forum Bisnis Sejahtera pada bulan April 2022.

Sumber data yang didapatkan dalam penelitian ini, yaitu antara lain:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari tempat penelitian dilakukan, yaitu di PT Forum Bisnis Sejahtera. Data ini dikumpulkan dari hasil wawancara kepada pihak perusahaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung, contohnya artikel atau jurnal ilmiah, buku, dan kajian-kajian lainnya sesuai dengan judul yang diangkat pada penelitian ini sebagai pendukung kelengkapan data.

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah metode yang mempertemukan dua belah pihak antara peneliti dengan responden yang bertujuan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan. Wawancara dilakukan dengan HRD di PT Forum Bisnis Sejahtera, yaitu Bapak Richo

b. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung serta melakukan pencatatan mengenai fenomena yang terjadi pada saat melakukan pengamatan langsung. Observasi dilakukan pada bulan April 2022 di PT Forum Bisnis Sejahtera.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data melalui benda-benda tertulis, seperti buku, artikel jurnal, internet, dan lain sebagainya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Forum Bisnis Sejahtera yang berlokasi di Jl. Lintas Sumatera, Desa Siduadua, Kec. Kualuh Selatan, Kab. Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara, 21458. PT Forum Bisnis Sejahtera merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang Konsultan. PT Forum Bisnis Sejahtera didirikan pada tanggal 15 Februari 2021 dan diresmikan untuk pertama kali nya pada tanggal 1 April 2021. PT Forum Bisnis Sejahtera memiliki beberapa lingkup bisnis, yaitu Konsultan Bisnis, Pendidikan, Hukum dan Sosial Politik, dan Properti.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan, seorang pemimpin perusahaan harus melakukan strategi yang bisa meningkatkan kinerja serta semangat kerja karyawannya, yaitu dengan memberikan pelatihan dan motivasi kerja yang bisa mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Madyarti, 2021). SDM yang ada didalam perusahaan harus terus diberikan masukan baik dari pengetahuannya, keterampilannya maupun dari kepribadian karyawan tersebut supaya dapat terus berkembang lebih baik lagi serta dapat menjalankan pekerjaan dengan efisien dan efektif, hal tersebut disebabkan karena suatu bisnis akan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman.

4.1. Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan dan Motivasi yang Digunakan PT Forum Bisnis Sejahtera

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilaksanakan Bersama dengan Bapak Richo Fernando selaku HRD di PT Forum Bisnis Sejahtera, maka dapat di jelaskan secara singkat mengenai strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Forum Bisnis Sejahtera, yaitu:

4.1.1. Pemberian Pelatihan

Pemberian pelatihan di PT Forum Bisnis Sejahtera merupakan agenda rutin yang dilakukan oleh perusahaan dan dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun, yaitu di bulan Januari dan Agustus, namun tidak menutup kemungkinan bahwa pelatihan dapat dilakukan setiap minggu atau setiap bulan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi kualitas SDM nya, prestasi kerjanya maupun produktifitas kerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan di PT Forum Bisnis Sejahtera sudah menjadi agenda rutin yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan. Pelatihan ini diberlakukan untuk semua karyawan, tidak hanya diberikan ke pegawai lama saja, tetapi pelatihan ini diberikan ke karyawan baru.

Pelaksanaan pelatihan dilakukan secara *offline* atau tatap muka. Pelatihan sudah diberikan ketika pertama kali karyawan masuk ke perusahaan. Pelatihan karyawan baru diberikan selama tiga bulan awal, selama tiga bulan itulah HRD melihat serta menilai kinerja pegawai yang bersangkutan, apakah layak untuk dijadikan pegawai tetap atau tidak.

Pelatihan ini dimaksudkan agar nantinya karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan secara maksimal secara efisien dan efektif. Dalam menjalankan pelatihan tersebut, karyawan diperkenankan untuk menyampaikan kendala-kendala yang dihadapi selama pelatihan. Metode pelatihan yang digunakan adalah *On the Job Training*. Pelatihan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan serta kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Melalui pelatihan ini, karyawan bisa mendapatkan keahlian baru serta berbagai kemampuan lainnya yang dapat mempermudah pekerjaan mereka dan membuat pekerjaan menjadi cepat terselesaikan, dimana pelatihan ini biasanya dilakukan satu bulan

sekali diakhir bulan.

Menurut wawancara dengan HRD PT Forum Bisnis Sejahtera, mengatakan bahwa “Pelatihan dilakukan sebanyak 2 kali setahun, tapi bisa saja dilakukan 1 minggu sekali atau setiap bulan. Pelatihan ini ditujukan agar karyawan dapat mengasah kemampuan agar dapat meningkatkan kualitas dirimereka. Metode yang kami gunakan adalah *On the Job Training*”.

4.1.2. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi merupakan hal terpenting di PT Forum Bisnis Sejahtera sebagai alat pendorong bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan. PT Forum Bisnis Sejahtera melakukan motivasi ke pegawai bertujuan guna meningkatkan kinerja pegawai diperusahaan. Pegawai dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka secara otomatis karyawan tersebut dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Untuk pemberian motivasi di PT Forum Bisnis Sejahtera, berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan HRD perusahaan, pemberian motivasi sudah dijalankan sejak awal perusahaan merekrut karyawan baru dimana tujuannya yaitu untuk memberi semangat kerja ke pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan tanpa beban yang akan berdampak terhadap hasil yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Menurut wawancara dengan HRD PT Forum Bisnis Sejahtera, mengatakan bahwa “pemberian motivasi dilakukan kepada karyawan ketika karyawan pertama kali bergabung ke perusahaan. Selanjutnya pemberian motivasi dilakukan didalam forum diskusi yang hampir setiap hari dilaksanakan pada waktu senggang, dimana atasan akan turun langsung untuk memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan”.

Bentuk motivasi kerja yang diberikan adalah sebagai berikut:

a. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

Keadaan lingkungan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Keadaan lingkungan yang nyaman dan positif bisa menambah tingkat konsentrasi, sehingga produktifitas karyawan juga akan meningkat. Beberapa fasilitas juga diberikan oleh PT Forum Bisnis Sejahtera agar karyawan nyaman berada di kantor, seperti ruangan ber AC, wifi, dapur, dan ruang meeting yang nyaman.

“Kami membuat lingkungan kerja yang nyaman, seperti ruangan ber AC, wifi, dapur, dan ruang meeting yang nyaman, supaya karyawan dapat lebih konsentrasi dalam melakukan pekerjaan” (wawancara dengan HRD PT Forum Bisnis Sejahtera)

b. Memberikan motivasi melalui kegiatan Bersama

PT Forum Bisnis Sejahtera memiliki club Voli sendiri, dimana para pemainnya adalah karyawan dari PT FBS. Kegiatan olahraga ini dilakukan setiap hari rabu di jam pulang kantor yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai. Hal ini bertujuan guna melahirkan lingkungan kerja yang sehat serta dapat memberikan *refreshing* kepada karyawan setelah lelah bekerja. Kegiatan olahraga ini dilakukan setiap hari jumat. Khusus hari jumat, karyawan diberikan waktu kerja yang lebih sedikit, yaitu dari jam 08.00 sampai dengan jam 15.00, dan sisa waktunya diberikan untuk kegiatan olahraga voli, yaitu dari jam 15.00 sampai dengan jam 17.00.

“Kami memiliki tim voli sendiri, yang pemainnya adalah dari karyawan kami sendiri. Biasanya kegiatan voli ini dilakukan setiap hari jumat sore, dari jam 3 sampai jam 5 sore. Olahraga ini dapat memberikan sedikit refreshing ke karyawan karena

sudah bekerja.” (wawancara dengan HRDPR Forum Bisnis Sejahtera)

- c. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang berhasil meningkatkan hasil kinerja. Pemberian apresiasi ini bertujuan untuk menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan, dimana apresiasi akan diberikan kepada karyawan yang sanggup menyelesaikan pekerjaan tertentu atau dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Apresiasi yang diberikan dapat membuat karyawan merasai dihargai atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan.
“Apresiasi kami berikan kepada siapa saja yang mampu menyelesaikan pekerjaan tertentu dan mencapai target. Apresiasi ini kami berikan agar karyawan mampu bersaing secara sehat dan bisa membuat karyawan merasa dihargai karna pekerjaan yang sudah mereka lakukan.” (wawancara dengan HRD PR Forum Bisnis Sejahtera)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Forum Bisnis Sejahtera sudah memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi dengan pemberian pelatihan & motivasi kerja dapat menunjang kinerja pegawai. Pemberian pelatihan sangat penting bagi perusahaan, karena dengan pelatihan dan motivasi yang diberikan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan *skill* yang dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan prestasi yang baik juga diberikan apresiasi oleh perusahaan sebagai bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja yang telah diselesaikan.

5. KESIMPULAN

Pengembangan SDM adalah salah satu kegiatan penting yang dilakukan oleh PT Forum Bisnis Sejahtera, dimana karyawan dapat meningkatkan *skill* dan pengetahuan. Pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan & motivasi kerja sudah dilaksanakan dengan baik. Pemberian pelatihan dengan metode *On The Job Training* dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan *skill* yang dimiliki, supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat serta efisien dan efektif. Pemberian motivasi pada karyawan PT Forum Bisnis

Sejahtera dengan beberapa bentuk motivasi kerja yang diberikan dapat membuat karyawan lebih nyaman dengan pekerjaannya. Adanya fasilitas seperti ruangan ber AC, wifi, dapur serta ruang meeting yang nyaman, dapat menambah kenyamanan karyawan yang akan berdampak langsung ke kinerja yang diberikan. Pemberian apresiasi bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tertentu atau dapat mencapai target yang sudah diberikan, dapat membangun motivasi kerja bagi karyawan yang lain dan akan menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z., & Amala, R. (2016). Strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 262–277.
- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan*

- kota Semarang). UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II edisi X*, alih bahasa Paramita Rahayu. Jakarta Barat: PT. INDEKS.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE UGM.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat, 72.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi. Buku 2. Edisi ke-12*. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudaryo, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Andi Offset.
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran*. CV. Andi Offset.
- Utama, D. R. Z. M., & SE, M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.