

Pengarahan dan Pelatihan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Pada PT Simed Prakarsa Indonesia

Supardi
STKIP Panca Sakti Bekasi
e-mail: pardi_hamka@yahoo.com

Diterima: 13 November 2018
Revisi : 22 November 2018
Available Online: 30 November 2018

KEYWORD

Direction, Training, Development,
Performance

A B S T R A C T

The purpose of this study was to determine the direction and training of HR development to improve the performance of PT Simed Prakarsa Indonesia. This study uses qualitative research methods, research methods that are based on the philosophy of postpositivism. The results in this study employees are very enthusiastic and willing to follow directions from the leadership to improve employee performance at PT. Simed Prakarsa Indonesia. Produce a logically and comprehensively related framework to develop an environment where employees are encouraged to develop learning. performance resulting from individual work and specific activity behaviors during a certain period of time which includes individual work outcomes such as the quality and quantity of work, employee behavior, such as ability, personality, work sincerity and work discipline, and characteristics that include good, confident, cooperative ability, and leadership. So that PT. Simed Prakarsa Indonesia can improve employee performance both theoretically and technically as well as direction and employee development carried out aiming to improve the technical, theoretical, and moral capabilities of employees so that their performance is better and achieve optimal results. While the factors that can be used as an assessment of the performance of employees of PT. Simed Prakarsa Indonesia is work and personal potential.



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Some rights reserved

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu pendekatan yang dinamis dan proaktif dalam menjalankan suatu kegiatan di organisasi. Dimana di dalam manajemen tersebut mencakup kegiatan koordinasi dan supervisi terhadap staf, sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan, pengembangan dan pengarahan sangat penting bagi tenaga kerja untuk memiliki kinerja yang baik.

Pengarahan dapat didefinisikan sebagai “keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis” Menurut Siagian (2007). Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk lebih mudah memahami pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.

Pengembangan merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan program pengembangan karyawan. Pengembangan manajemen adalah upaya apa saja untuk memperbaiki kinerja manajemen dengan menambahkan pengetahuan, mengubah sikap atau meningkatkan keterampilan. Sedangkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar (2007).

Organisasi yang tidak secara maksimal menerapkan fungsi pengarahan dan pengembangan dapat mengakibatkan antara lain : karyawan kurang disiplin, karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan atau bahkan karyawan kurang bisa menghargai peran dan fungsi pimpinan. Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks ini, manajemen dapat melakukan pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja melalui pengarahan dari pimpinan. Berdasarkan yang dikemukakan diatas, maka penulis melakukan penelitian tentang Pengarahan dan Pelatihan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Pada PT Simed Prakarsa Indonesia.

Pengarahan

Pengarahan dapat didefinisikan sebagai “keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis” Menurut Siagian (2007). Pengarahan adalah fase kerja manajemen, dimana manajer berusaha memotivasi, membina komunikasi, menangani konflik, kerja sama, dan negosiasi Marquis dan Huston (2010).Pengarahan dilakukan oleh para pimpinan bisa secara individu maupun secara kelompok.Organisasi yang tahu manfaat pengarahan ini selalu melakukan secara rutin dengan maksud menjalin komunikasi secara vertical maupun horizontal, sehingga dapat mendiskusikan pemecahan masalah secara efektif.

Fungsi pengarahan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen yang akan dibahas, adalah fungsi dimana proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses motivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan kinerja yang tinggi. Pengarahan memberikan arahan kepada semua pihak agar semua program-program dapat dijalankan dengan baik dan benar sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing.

Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang Sedarmayanti

(2008). Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan Silalahi, (2000).

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif Handoko (2008).

Pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting yang mempengaruhi penilaian kinerja. Patrick (2000) mendefinisikan sebagai pengembangan sistematis pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan tugas tertentu atau pekerjaan secara efektif. Menurut Garry Deasler (2009) Pengembangan Manajemen adalah upaya apa saja untuk memperbaiki kinerja manajerial dengan menanamkan pengetahuan, mengubah sikap atau meningkatkan keterampilan.

Kinerja

Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yulk dalam Winardi (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari penilaian yang diinginkan dari sejumlah kriteria kerja yang telah dicapai (pertanyaan ini menyakut kemampuan pegawai untuk dapat memberikan secara optimal sesuai dengan uraian pekerjaannya). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar (2007). Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti (2005) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : berdasarkan asal kata kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Bahasa Inggris) yang artinya pertunjukan, perbuatan, pelaksanaan, penyelenggaraan, mengemukakan: "*Performance*" diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja/penampilan dan sebagainya. Veithzal Rival (2004) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Adapun pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2010) yaitu : "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Sedangkan menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Syafruddin Alwi (2005) mendefinisikan kinerja sebagai *a set of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time of period*. Artinya hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan pendapat Milkovich dan Boudreau yang dikemukakan dalam Syarifuddin Alwi (2005) berpendapat : *the degree to which employes accomplish work requirements*, atas tingkat/derajat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Kemudian menurut Wexley et.al dalam A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005): "Kinerja (*performance*) juga dapat dipandang sebagai *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu".

Sedangkan menurut Cardoso Gomes dalam A. Prabu Negara (2005) "Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas". Henry Simamora (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian karyawan terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Stephen P. Robbins alih bahasa Archan (2006) mengemukakan kinerja merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama priode waktu tertentu yang meliputi hasil kerja individu (*individual out comes*) seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, perilaku pegawai, seperti kemampuan, kepribadian, kesungguhan kerja dan disiplin kerja, dan cirri meliputi sikap yang baik, percaya diri, kemampuan kerjasama, dan kepemimpinan.

Dimensi Kinerja

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mengatakan, " Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya”. Dari definisi tersebut terdapat dua kinerja dimensi kuantitas dan dimensi kualitas. Indikator-indikator dari dimensi kualitas adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan hasil pekerjaan
2. Ketelitian
3. Pengalaman
4. Keterampilan
5. Sikap terhadap pekerjaan

Sedangkan indikator-indikator dari dimensi kuantitas adalah sebagai berikut :

1. Hasil pekerjaan
2. Mengikuti intruksi
3. Proses kerja
4. Kondisi kerja
5. Waktu yang dipergunakan

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam A. Anwar Prabu mangkunegara (2005:14) bahwa dimensi kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor individual yang terdiri dari; kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari; persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Pengukuran Kinerja

Menurut Henry Simamora (2007) kinerja merupakan hasil kegiatan atau pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seseorang pegawai. Aktifitas yang dapat dilihat dari seseorang pegawai tersebut yaitu

1. Aktifitas dasar atau peran utama yang terlihat langsung dari pekerjaannya.
2. Aktifitas special yang dibutuhkan khusus untuk persyaratan teknis, proyek dan lokasi yang ada.
3. Output atau produk-produk yang dapat diukur dan diidentifikasi yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan.
4. Keahlian-keahlian, kemampuan-kemampuan yang perlu untuk menghasilkan kinerja yang sukses.

Pendapat Werther Jr. & David P. Richard dalam Winardi (2005) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut : “*Performance appraisal is the process by which organization evaluate job performance*”. Sedangkan metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja antara lain :

1. *Objective Criteria*;
Penilaian kinerja yang didasarkan pada criteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil kerja pegawai.
2. *Subjective Criteria*;
Penilaian kinerja yang didasarkan pada criteria yang ada, yang diukur berdasarkan perilaku kerja pegawai.
3. *Critical Incident*;
Penilaian kinerja yang didasarkan pada criteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil kerja tertentu.
4. *Behaviorally Anchored Rating Scales*;
Penilaian kinerja yang didasarkan pada criteria yang ada, yang diukur berdasarkan skala perilaku yang ditetapkan.
5. *Behavioral Observation Scales*;
Penilaian kinerja berdasarkan criteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil pengamatan terhadap perilaku yang diskalakan dengan tepat.
6. *Forced Choice Rating Scales*;
Penilaian kinerja yang didasarkan pada alternative-alternatif pilihan yang diskalakan.
7. *Mixed Standard Scales*;
Penilaian kinerja yang didasarkan pada gabungan dari beberapa skala penilaian.
8. *Behaviorally Anchored Discipline Scales*
Penilaian kinerja yang didasarkan pada criteriakedisiplinan pegawai.

Dasar Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan adanya penilaian kinerja,

diperlukan adanya informasi yang relevan, dan reliable tentang kinerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2006).

Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2006), ada beberapa dasar dilakukannya penilaian kinerja, diantaranya :

1. Memelihara potensi kerja
Dengan mengetahui kemampuan saat ini dan potensi pengembangannya dimasa yang akan datang, perusahaan akan mampu memelihara tenaga kerja yang bersangkutan pada saat ini.
2. Mengukur dan mengingatkan potensi kerja
Dengan penilaian kinerja berarti perusahaan melakukan pengukuran prestasi yang mampu dicapai tenaga kerja yang bersangkutan pada suatu saat tertentu guna mengetahui kelebihan maupun kekurangannya.
3. Menentukan kebutuhan akan pelatihan
Dengan membandingkan antara kinerja yang sebenarnya dicapai dengan kinerja yang seharusnya dimiliki.
4. Sebagai dasar pengembangan karir
Hasil dari suatu penilaian dapat menunjukkan kemungkinan pengembangan karir tenaga kerja, sehingga dapat merupakan dasar yang objektif untuk menetapkan berbagai kebijaksanaan pengembangan karir bagi seorang tenaga kerja.
5. Sebagai dasar pemberian dan peningkatan balas jasa
Sesuai dengan prinsip keadilan dalam pemberian balas jasa, maka hasil dari suatu penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan besarnya balas jasa.
6. Sebagai alat bantu dalam proses pengadaan tenaga kerja
Dengan menggunakan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pertimbangan dalam berbagai kebijaksanaan pengadaan tenaga kerja.
7. Membantu proses mekanisme umpan balik dan komunikasi
Dengan penilaian kinerja, akan dapat dikumpulkan berbagai masukan sebagai umpan balik organisasi, baik yang menyangkut pribadi maupun berbagai kebijaksanaan yang telah ditetapkan organisasi.
Dari uraian diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa yang menjadi dasar penilaian kinerja adalah untuk pengembangan karyawannya sebagai penghargaan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi Sugiyono (2012)

Penelitian kualitatif bertumpu pada latar belakang alamiah secara holistik, memposisikan manusia sebagai alat penelitian, melakukan analisis data secara induktif, lebih mementingkan proses daripada hasil serta hasil penelitian yang dilakukan disepakati oleh peneliti dan sumber penelitian. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dimana yang akan menjadi informan dalam penelitian ini terlibat langsung dalam Pengarahan dan Pengembangan SDM. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian penelitian ini dengan studi kepustakaan, observasi dan interview atau wawancara.

Menurut Nazir (2011) menjelaskan studi kepustakaan meliputi kegiatan pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh bahan dan referensi yang lebih mendalam tentang kajian yang diteliti. Sumber pustaka yang diteliti berasal dari buku, jurnal, media cetak, dan media elektronik, serta sumber dari literatur lain yang terkait dengan pembahasan penelitian. Sedangkan observasi digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi faktual kepada objek yang diteliti dan melakukan pencatatan terhadap hal-hal yang diperlukan serta Interview atau Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan tanya jawab langsung kepada pemberi informasi atau pegawai ahli yang berwenang di PT Simed Prakarsa Indonesia Bandung yaitu Pimpinan, bagian HRD dan karyawan.

Strata	Anggota Populasi	Purposive Sampling
SMA	3	3
D3	2	2
S1	3	3
S2	2	2
JUMLAH	10	10

Sumber: PT. Simed Prakarsa Indonesia

Dalam menganalisis dan mengolah data-data yang telah diperoleh, peneliti menggunakan metode analisis data berbentuk Metode Analisis Deskriptif. Dengan kata lain dalam jurnal ini termasuk diperoleh gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti tentang pengarahan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Simed Prakarsa Indonesia yang berlokasi di Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengarahan

Untuk semua karyawan sangat antusias dan bersedia untuk mengikuti pengarahan dari pimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Simed Prakarsa Indonesia, karena dapat disimpulkan dari beberapa pertanyaan tentang pengarahan semua dinyatakan setuju dengan diadakannya pengarahan dan pengembangan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Pemahaman tentang kepemimpinan tentunya sangat bervariasi sesuai dengan kepentingan masing-masing. Kepemimpinan merupakan seni untuk seorang pemimpin melayani orang lain (*leadership is an art of giving*), memberikan apa yang dimiliki untuk kepentingan orang lain.
2. Komunikasi, Pada dasarnya komunikasi adalah kepercayaan. Semakin baik anda mengenal seseorang, semakin akurat anda dapat memperkirakan apa yang dia lakukan. Berkomunikasi merupakan salah satu fungsi pokok manajemen khususnya pengarahan. Demikian juga komunikasi yang kurang baik dapat mengganggu kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Motivasi disini berupa karakteristik psikologik manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu, dalam konteks sekarang pengertian motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan
4. Pendelegasian, dimana Seorang pemimpin yang baik menyadari kesanggupan dan keterbatasannya serta menyadari pula akan kesanggupan orang-orang yang dipimpinya. Oleh karena itu, pemimpin harus belajar melepaskan tugas-tugas tertentu kepada orang-orang yang ia pimpin agar ia tidak mengerjakan segala sesuatu sendiri, karena memang tak mungkin ia dapat melakukannya. Pendelegasian yang dilakukan oleh seorang pemimpin memungkinkan dia dapat berbuat banyak hal melalui staf terhadap orang lain yang membutuhkannya
5. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.
6. Supervisi merupakan bagian dari fungsi pengarahan dalam fungsi manajemen yang berperan untuk mempertahankan agar segala kegiatan yang telah diprogramkan dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

Pengembangan

Pengembangan karyawan pada PT. Simed Prakarsa Indonesia dilaksanakan sesuai dengan pengarahan dan pengembangan karyawan, Pelaksanaan pengembangan yang dilakukan PT. Simed tersebut antara lain:

1. *On The Job Training*, dalam hal ini seorang pemimpin langsung memberi arahan kepada karyawannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara benar dan tepat.
2. *Demonstration and Example* yaitu dengan cara seorang pemimpin langsung memberikan pekerjaan kepada karyawan dengan memberikan contoh. Dalam kegiatan ini karyawan dituntut untuk mengerti dan memahami apa yang telah disampaikan oleh pemimpin agar pekerjaan cepat terlaksana dan selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

Sikap pemimpin di atas sejalan dengan Sedarmayanti (2008) bahwa Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang.

Kinerja

Dua faktor yang menjadi bahan penilaian untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan secara teknis pada PT. Simed Prakarsa Indonesia, yaitu:

1. Pekerjaan, meliputi: pemahaman karena dengan memahami dan menguasai sepenuhnya semua tugas yang harus dilakukan, ketelitian yaitu teliti dan hati-hati dalam mengerjakan tugas sehingga jarang melakukan kesalahan, kecepatan sehingga cepat mengerjakan serta menyelesaikan tugasnya, volume yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang terbatas, efisiensi yaitu ketepatan waktu mengerjakan materi tugas, dan yang terakhir adalah ketekunan yaitu giat dalam melaksanakan tugas dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan untuk sesuatu yang tidak penting.
2. Potensi pribadi, meliputi: memiliki inisiatif bekerja dan ide-ide baru yang berguna, sikap mengajarkan tugas dan semangat yang tinggi, mampu bekerja sama dan memberikan masukan yang baik terhadap kelompoknya, mampu mengerjakan tugas tanpa harus diberi petunjuk yang berulang-ulang, tanggung jawab dan disiplin dalam mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, kepemimpinan yang dapat dijadikan teladan dan membimbing rekan-rekan bekerjanya.

Penjelasan di atas sejalan dengan Stephen P. Robbins alih bahasa Archan (2006) mengemukakan kinerja merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama periode waktu tertentu yang meliputi hasil kerja individu (*individual out comes*) seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, perilaku pegawai, seperti kemampuan, kepribadian, kesungguhan kerja dan disiplin kerja, dan ciri meliputi sikap yang baik, percaya diri, kemampuan kerjasama, dan kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwa pengarahan dan pengembangan pegawai yang dilakukan pada PT. Simed Prakarsa Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara teoritis maupun teknis serta Pengarahan dan Pengembangan karyawan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, serta moral karyawan supaya kinerjanya lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Sedangkan faktor yang dapat dijadikan penilaian kinerja karyawan PT. Simed Prakarsa Indonesia yaitu pekerjaan dan potensi pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Hasan, dkk. (2005). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Bambang Wahyudi. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Dessler, Gary. (2009). Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.
- Marquis dan Huston (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Teori dan Aplikasi*. Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta. Edisi 4. EGC.
- Moh Nazir. (2011). Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia.
- Patrick, J. (2000). "Pelatihan". Dalam N. Chmiel (Ed.) *Pengantar Kerja dan Psikologi Organisasi* (100-125). Oxford, Inggris: Blackwell.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Terjemahan Agus Darma*, Jakarta : Yusuf Udaya.
- Sedarmayanti, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung.
- Sedarmayanti. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PR. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung; PT Refka Aditama.
- Siagian, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi. (2000). Penelitian Pembuatan Briket Kayu dari Serbuk Gergajian Kayu. Bogor: Hasil Penelitian DEPERINDAG.
- Simamora, Henry. (2007). Manajemen Pemasaran Internasional Jilid II Edisi 2. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Untari, D., (2018).Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT KIE. Cano Ekonomos, Volume 7 No 1 Januari 2018 1-15.

Veithzal, Rival.(2004). Manajemn Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek. Jakarta. Raja Grafindo.

Winardi, J. (2). (2005).Manajemen Perubahan (The Management of Change), Cetakan Ke-1, Jakarta, Prenada Media