



## Peranan Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Dampaknya terhadap Penilaian Kinerja PT. Visi Sukses Bersama

Hilma Harmen<sup>1</sup>, Dina Sarah Syahreza<sup>2</sup>, Aditia Warman Harahap<sup>3</sup>, Enzelika Rosari Putri<sup>4</sup>, Febri Milano Sagala<sup>5</sup>, Siti Sahira<sup>6</sup>, Suastiana Anja Kelauri<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Kabupaten Deli Serdang

### Abstrak

Received: 8 September 2024  
Revised: 14 September 2024  
Accepted: 29 September 2024

Tujuan dari penelitian ini adalah mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Visi Sukses Bersama dengan menilai kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan PT. Visi Sukses Bersama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data deskriptif non-numerik. Peneliti berfokus pada makna dan konteks data, bukan statistik. Ini memberikan gambaran lengkap tentang fenomena yang diteliti. Metode pengumpulan data adalah dokumentasi dari berbagai dokumen yang sudah ada seperti catatan, laporan, dan foto tanpa observasi langsung atau wawancara. Hasil dari Penelitian ini adalah Evaluasi pada PT. Visi Sukses Bersama menunjukkan bahwa program pelatihan efektif, dengan respon positif dari peserta, implementasi pengetahuan dalam pekerjaan, dan rencana tindak lanjut yang baik. Penilaian kinerja karyawan membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan area di mana karyawan perlu meningkatkan kinerjanya. Secara keseluruhan, manajemen yang efektif terhadap program pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan.

**Keywords:** Pelatihan; Pengembangan; Kinerja Karyawan; Evaluasi; Penilaian Kinerja

(\*) Corresponding Author:

<sup>1</sup>[hilmaharmen@unimed.ac.id](mailto:hilmaharmen@unimed.ac.id), <sup>2</sup>[dinasarahsyahreza@unimed.ac.id](mailto:dinasarahsyahreza@unimed.ac.id),  
<sup>3</sup>[adityawarman1112@gmail.com](mailto:adityawarman1112@gmail.com), <sup>4</sup>[enzelikahutasoit@gmail.com](mailto:enzelikahutasoit@gmail.com),  
<sup>5</sup>[febrimilanosagala@gmail.com](mailto:febrimilanosagala@gmail.com), <sup>6</sup>[ssahira033@gmail.com](mailto:ssahira033@gmail.com),  
<sup>7</sup>[suastiana10@gmail.com](mailto:suastiana10@gmail.com)

**How to Cite:** Harmen, H., Syahreza, D., Harahap, A., Putri, E., Sagala, F., Sahira, S., & Kelauri, S. (2024). Peranan Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Dampaknya terhadap Penilaian Kinerja PT. Visi Sukses Bersama. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24.2), 520-530. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9379>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan. Sehingga akan memberikan kontribusi yang maksimal demi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus mampu meningkatkan keterampilan dan keahliannya untuk kepentingan perusahaan (Muhammad Darari B.: 2018). Strategi pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan suatu perencanaan dalam manajemen untuk mengubah kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan keterampilan kerja mereka (Shierli Wijaya: 2023).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi yang pesat dan persaingan global. Menurut Mondy (2008) dalam Rumawas (2018:95) pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan iklim organisasi, untuk membantu

perusahaan memenuhi kebutuhan personel nya di masa depan atau perubahan personel yang ada untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan keuntungan perusahaan. Pengembangan menekankan pada perubahan yang diperlukan pada individu dan kelompok dengan tujuan membawa perubahan yang diperlukan dalam pola perilaku, tindakan dan budaya dalam organisasi agar lebih kondusif bagi pertumbuhan organisasi Rahardjo (2022:143). Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya harus meningkatkan keterampilan saja tetapi juga harus meningkatkan kinerjanya.

Proses evaluasi pelatihan merupakan aspek krusial dalam siklus hidup kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi suatu program pelatihan, maka diperlukan adanya evaluasi. Evaluasi pelatihan adalah metode yang melibatkan pengumpulan informasi dengan cara yang logis untuk mengevaluasi hasil pelatihan. Dalam evaluasi pelatihan, informasi tentang hasil suatu program digunakan untuk menentukan apakah pelatihan tersebut sejalan dengan tujuan yang dimaksudkan.

Pelatihan memegang peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dipersiapkan dengan pengetahuan dan solusi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan upaya dalam pengembangan karyawan (Yanti: 2016). Pentingnya evaluasi penilaian kinerja terhadap perkembangan karyawan tidak hanya sebatas penentuan kenaikan gaji atau promosi. Lebih dari itu, proses ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang potensi dan area pengembangan, perusahaan dapat mengarahkan upaya pengembangan karyawan secara lebih efektif (Arif Pratama Manurung, M: 2024).

Program pelatihan dan pengembangan merupakan pendekatan strategis yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Untuk mencapai berbagai manfaat, perusahaan harus mengelola program mereka dengan lebih efektif. Menurut Ronald (2006) dalam (Sulaefi: 2017) hal ini diperlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif.

Program pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan pengalaman karyawan. Ketika karyawan telah diterima melalui proses rekrutmen dan seleksi, karyawan akan ditempatkan pada posisi yang ditentukan. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan baru seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan harus melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk mereka tidak terkecuali pada PT. Visi Sukses Bersama.

PT. Visi Sukses Bersama beralamat di Jl. K.H Hasyim Ashari No. 4-6 Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa konsultasi bisnis, pengembangan perangkat lunak, dan layanan teknologi informasi. PT. Visi Sukses Bersama berupaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman mereka.

Penelitian terdahulu, (R. Ati Haryati: 2019) pada jurnalnya yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus PT. Visi Sukses Bersama Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada serangkaian prosedur untuk menentukan kriteria peserta, menentukan kebutuhan, memilih metode, membuat keputusan dan membuat evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja karyawan yang berkolaborasi dalam model evaluasi KIRKPATRICK dan hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Visi Sukses Bersama telah terlaksana dengan baik.

Maka tujuan dari penelitian ini adalah mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Visi Sukses Bersama dengan menilai kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan PT. Visi Sukses Bersama. Evaluasi ini penting untuk menilai apakah pelatihan dan pengembangan karyawan yang diterapkan oleh sebuah perusahaan memberikan hasil yang diharapkan atau tidak.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dengan kata lain, penelitian ini didasarkan pada pengumpulan data deskriptif yang tidak dapat diukur secara numerik. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti fokus pada makna dan konteks data yang dikumpulkan, bukan sekadar angka dan statistik. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih lengkap dan rinci mengenai fenomena yang diteliti, sehingga memberikan wawasan yang berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan informasi dan data dari dokumen-dokumen yang ada. Dokumen ini dapat berupa catatan, laporan, foto, atau catatan lain yang sudah ada. Metode pengumpulan data ini memungkinkan peneliti mengumpulkan data tanpa observasi langsung atau wawancara dengan pemangku kepentingan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah proses di mana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan mereka. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan menjadi lebih kompeten dalam pekerjaan mereka dan juga mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Saat ini keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki perusahaan telah mengalami peningkatan yang sangat penting bagi kinerja perusahaan seperti daya saing dan inovasi. Pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan kini menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan agar tetap kompetitif. Maka tidak mengherankan jika dibutuhkan biaya miliaran dolar untuk melatih karyawan di seluruh dunia. Organisasi yang sukses lebih fokus pada investasi dalam bentuk pelatihan dan pengembangan dibandingkan organisasi lain. Hal ini didasarkan pada keyakinan dan harapan bahwa pelatihan akan meningkatkan kinerja dan hasil perusahaan (Dolezalek, dikutip dalam Tharenou, Saks, & Moore, 2005; Salas &

Cannon-Bowers, 2001). Literatur strategi HRM menawarkan sejumlah model yang menjelaskan bagaimana pelatihan dapat memberikan hasil positif bagi organisasi.

Pelatihan karyawan menurut Sastradipoera (2006:122) dalam (Jayanthi & Cahyana: 2014) adalah salah satu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia non manajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. Simamora (2015:278), menuliskan beberapa jenis pelatihan yaitu:

- 1 Pelatihan keahlian (skill training) merupakan pelatihan yang sering dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli, kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi pada penilaian.
- 2 Pelatihan ulang (re-training) berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
- 3 Pelatihan lintas fungsional (cross functional training) Pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya, selain dari pekerjaan yang ditugaskan.
- 4 Pelatihan tim Tim manajemen, tim riset dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim di banyak organisasi, tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama.
- 5 Pelatihan kreativitas (creativity training) salah satu rancangan yang lazim diterapkan adalah brainstorming dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin.

Pelatihan dan pengembangan di PT. Visi Sukses Bersama dilakukan selama 3 (tiga) bulan. Tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan yang dipilih pada tahap rekrutmen dan seleksi untuk bekerja dengan memastikan bahwa mereka memahami pekerjaannya dan melaksanakannya dengan benar, sama seperti karyawan yang ada. (R. Ati Haryati: 2019) menuliskan metode pelatihan dan pengembangan. PT Visi Sukses Bersama menggunakan metode sebagai berikut:

a. Rotasi Jabatan (Job Rotation)

Rotasi jabatan di PT Visi Sukses Bersama meliputi pemindahan tugas karyawan yang ada dari satu area ke area lain sesuai dengan pelatihan dan keterampilan karyawan tersebut. Pergantian jabatan sangatlah penting karena dapat mengurangi rasa bosan pada karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang. Dengan mengubah posisi tersebut, karyawan memperoleh pengalaman profesional. Tempat kerja baru memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya. Di PT Vision Sukses Bersama, terjalin hubungan timbal balik antara manajer dan karyawan. Kedua belah pihak dapat saling mengevaluasi kemajuan masing-masing dalam perusahaan. Misalnya, seorang karyawan yang mendapat promosi jabatan dipindahkan ke departemen umum karena perusahaan telah menentukan bahwa karyawan tersebut cocok untuk memaksimalkan kinerjanya.

b. Latihan Instruksi Pekerjaan

Latihan Instruksi Pekerjaan dilaksanakan dengan cara menugaskan karyawan baru untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dengan cara ini, karyawan dipaksa untuk

melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya yang belum pernah atau belum pernah mereka selesaikan sebelumnya. Melalui latihan orientasi kerja, supervisor dapat mempelajari efisiensi karyawan. Metode ini biasanya cocok untuk karyawan baru atau lama yang memulai posisi baru.

c. Magang

PT Visi Sukses Bersama menjalankan program magang agar karyawannya terlatih dalam menghadapi permasalahan baru dan melaksanakan seluruh tugas dengan baik dan akurat. Oleh karena itu, program magang ini dapat dijadikan sebagai sarana pengujian sebelum menempatkan pegawai pada posisi baru.

d. Pembekalan (Coaching)

Di PT Visi Sukses Bersama, manajer melakukan pembekalan bagi karyawan baru. Karyawan menerima lebih banyak perhatian dari atasan mereka di awal hari kerja mereka. Karyawan dilatih untuk memahami pekerjaan mereka dan bekerja dengan baik. Manajer memainkan peran kunci dalam proses adaptasi dan kemampuan karyawan baru untuk bekerja dengan kebutuhan perusahaan. Misalnya, seorang manajer keuangan memberi instruksi kepada karyawan baru tentang pekerjaannya dan bagaimana melaksanakannya.

Evaluasi merupakan langkah akhir yang sangat penting dalam mengidentifikasi dan mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan yang dilakukan. Setelah menjalankan program pelatihan dan pengembangan perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dijalankan. Proses evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan model CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985).

Menurut (Nurbiyati: 2017), dalam penelitiannya mengatakan bahwa Model evaluasi CIPP (Context, input, Process, Product/Output) lebih komprehensif diantara model evaluasi lainnya, karena objek evaluasi tidak hanya pada hasil semata tetapi juga mencakup konteks, masukan, proses, dan hasil. Model CIPP (Context, input, Process, Product/Output) terdiri dari 4 komponen yang harus diuraikan selama proses evaluasi.

Menurut Kirkpatrick dalam Tupamahu (2005), ada empat tingkatan yang dilakukan dalam evaluasi pelatihan. Pertama, evaluasi pada reaksi/reaction (evaluasi level 1) yaitu evaluasi untuk mengukur reaksi kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Kedua, evaluasi pada pembelajaran/learning (evaluasi level 2) yaitu evaluasi untuk mengukur sejauh mana peserta memahami materi pelatihan yang disampaikan dalam meningkatkan tiga kompetensi: pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap (attitude). Ketiga, evaluasi pada perilaku/behavior (evaluasi level 3) yaitu evaluasi untuk mengukur sejauh mana peserta menerapkan/mengimplementasikan pemahaman kompetensi yang diperolehnya tersebut dalam lingkungan pekerjaannya. Keempat, evaluasi pada hasil/result (evaluasi level 4) yaitu evaluasi untuk mengukur seberapa besar dampak pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pekerjaan ataupun hasil akhir yang diharapkan.

PT. Visi Sukses Bersama menggunakan model Evaluasi Kirkpatrick untuk mengklasifikasikan hasil pelatihan mereka. Dalam penelitiannya, (R. Ati Haryati: 2019) menuliskan hasil dari empat tingkatan evaluasi pelatihan yang telah diklasifikasikan pada PT. Visi Sukses Bersama sebagai berikut :

1. Level 1 (Reaksi), Peserta pelatihan memberikan reaksi yang sangat positif terhadap materi, trainer, dan pelatihan yang diberikan perusahaan.
2. Level 2 (Pembelajaran), Karyawan mengikuti proses pembelajaran dengan baik. Hal ini terlihat dari bagaimana antusiasnya peserta selama pelaksanaan pelatihan.
3. Level 3 (Perilaku), Peserta telah berhasil mengimplementasikan konsep 3S dalam kegiatan atau situasi yang relevan setelah diberikan pengetahuan mengenai konsep tersebut.
4. Level 4 (Hasil), Setelah peserta mengikuti pelatihan, mereka akan membuat rencana tindak lanjut (RTL) yang akan mereka terapkan di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja atau menerapkan pengetahuan baru yang mereka dapatkan.

Dari hasil evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh (R. Ati Haryati: 2019), dapat dilihat bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh PT. Visi Sukses Bersama bisa dikatakan efektif, hal ini dapat dilihat dari respon positif yang diberikan oleh peserta pelatihan dan bagaimana peserta berhasil mengimplementasikan pengetahuan yang mereka dapatkan dari program pelatihan yang mereka jalani.

#### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam Purwaningrum (2014:3) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Evaluasi dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar kerja. Seorang pegawai dikatakan berkinerja baik apabila hasil kerja yang dicapai memenuhi atau melampaui standar kerja (Utama: 2019).

Sebaliknya, pegawai yang hasil kerjanya tidak sesuai dengan Standar Ketenagakerjaan dianggap berkinerja buruk atau berkinerja buruk. Penilaian kinerja menentukan kekuatan dan kelemahan setiap individu serta potensi yang dimiliki setiap individu. Para manajer dan pemangku kepentingan dapat memaksimalkan kekuatan dan potensi setiap karyawan serta mengatasi kelemahan mereka melalui program pelatihan. Untuk mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, manajer harus mampu mengukur tingkat kinerja karyawannya.

Tujuan-tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.

- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

(Syamsuriansyah at all: 2020), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

**Tabel 1. Indikator Penilaian Kinerja**

NO	Indikator Penilaian Kinerja	Sumber Penilaian Kinerja
1	Kualitas Pekerjaan	Jumlah cacat produk, skor audit kualitas, tingkat kepuasan pelanggan.
2	Kuantitas Hasil Kerja	Jumlah produk yang dihasilkan, jumlah penjualan yang dilakukan, jumlah proyek yang diselesaikan.
3	Kecepatan dan Ketepatan Waktu	Waktu penyelesaian tugas, tingkat kepatuhan terhadap tenggat waktu, tingkat kehadiran.
4	Komunikasi	Umpan balik dari rekan kerja dan pelanggan, frekuensi dan keefektifan komunikasi, kualitas dokumentasi.

Menurut Keith Davis dari (AA Anwar Prabu Mangkunegara: 2017), terdapat 4 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, dan faktor-faktor tersebut bersumber dari faktor kompetensi dan motivasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kapabilitas dan faktor motivasi, yang dirumuskan sebagai berikut: “Kinerja manusia = kemampuan + motivasi, motivasi = sikap + situasi, kemampuan = pengetahuan + keterampilan”.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurut (Kasmir: 2016) yaitu adanya motivasi kerja, gaya leadership yang mendukung, budaya organisasi yang kuat, kepuasan kerja karyawan, kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki karyawan, pengetahuan, adanya rancangan kerja, kepribadian, komitmen, loyalitas, lingkungan dalam pekerjaan, dan juga disiplin kerja. Sedangkan Menurut (Sedarmayanti: 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

#### **Dampak Evaluasi Pelatihan dan Kinerja Karyawan terhadap PT. Visi Sukses Bersama**

Menurut Simamora (2014:344), pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seluruh karyawan melalui proses pembelajaran agar setiap karyawan dapat menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Program pelatihan diyakini akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan dan tenaga kerjanya, khususnya dalam hal jumlah karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga produktivitas perusahaan.

Pengaruh program pelatihan yang diberikan kepada karyawan terhadap peningkatan kinerja mereka merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat dan relevan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang akan berdampak positif pada hasil kerja mereka. Hal ini akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam hal pertumbuhan pendapatan, pelayanan pelanggan yang lebih baik, maupun reputasi perusahaan yang meningkat. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang berkualitas, mereka akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja individu karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.

Evaluasi pelatihan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan keseluruhan perusahaan. Dengan melakukan evaluasi yang tepat, perusahaan dapat mengukur efektivitas dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Dampak dari evaluasi ini juga dapat mempengaruhi pencapaian target dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, evaluasi kinerja karyawan juga dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengidentifikasi area dimana karyawan perlu ditingkatkan. Dengan mengetahui kelemahan dan kekuatan karyawan, perusahaan dapat mengembangkan rencana pengembangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Evaluasi Pelatihan dan Kinerja Karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT. Visi Sukses Bersama. Program pelatihan yang tepat dan efektif dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik akan mampu bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, evaluasi terhadap pelatihan dan kinerja karyawan juga memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kekurangan dan kebutuhan yang ada. Dengan mengetahui hal ini, perusahaan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan yang diperlukan agar karyawan dapat berkembang secara optimal. Dengan demikian, evaluasi tersebut tidak hanya berdampak pada kinerja individual karyawan, tetapi juga pada keseluruhan proses bisnis perusahaan.

Selain itu evaluasi Pelatihan dan Kinerja Karyawan merupakan instrumen yang sangat penting dalam upaya meningkatkan daya saing dan keberlanjutan PT. Visi Sukses Bersama. Dengan mengelola program pelatihan dan kinerja karyawan dengan baik, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya selalu siap bersaing dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kesuksesan perusahaan.

Evaluasi pelatihan dan kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian target atau tujuan perusahaan PT. Visi Sukses Bersama. Evaluasi tersebut dapat membantu dalam menilai efektivitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan, sekaligus memastikan bahwa karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, evaluasi kinerja karyawan juga

dapat memberikan informasi yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengidentifikasi area di mana karyawan dapat ditingkatkan kinerjanya, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target atau tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, evaluasi pelatihan dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan PT. Visi Sukses Bersama.

## **KESIMPULAN**

Dalam penelitian ini, dilakukan evaluasi terhadap peranan pelatihan dan pengembangan karyawan serta penilaian kinerja karyawan terhadap PT. Visi Sukses Bersama. Evaluasi pelatihan menjadi langkah penting dalam mengukur efektivitas program pelatihan dan pengembangan, sementara penilaian kinerja karyawan membantu dalam menilai kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan hasil evaluasi, program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Visi Sukses Bersama dapat dianggap efektif. Hal ini terlihat dari respon positif peserta pelatihan, implementasi pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari, dan rencana tindak lanjut yang dibuat setelah pelatihan. Metode evaluasi yang digunakan, yakni Model CIPP dan Evaluasi Kirkpatrick, membantu mengklasifikasikan hasil pelatihan dari berbagai aspek.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan melalui berbagai indikator seperti kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, kecepatan dan ketepatan waktu, komunikasi, kepemimpinan, serta sikap dan karakter. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kapabilitas dan motivasi, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Dampak dari evaluasi pelatihan dan penilaian kinerja karyawan terhadap PT. Visi Sukses Bersama sangat signifikan. Evaluasi membantu dalam mengukur efektivitas program pelatihan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, dan memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, evaluasi kinerja karyawan juga memberikan wawasan berharga bagi manajemen untuk mengidentifikasi area di mana karyawan perlu ditingkatkan kinerjanya.

Secara keseluruhan, evaluasi pelatihan dan kinerja karyawan merupakan instrumen penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan PT. Visi Sukses Bersama. Dengan manajemen yang efektif terhadap program pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya selalu siap bersaing dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kesuksesan perusahaan.

## **REFERENCES**

- Agus, D. C, Daru, A. R, Ary, W & Fierna, F. S. (2021). *“Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. *Journal of Management*, 4(2): 230 – 242.
- Arif Pratama Manurung, M. (2024). *“Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja”*. *ISJPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial*, 3(1), 78.
- Dr. W. Rumawas. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bahu Manado. Unsrat Press

- Firstianty, W.F & Nur, H.O. (2019). “*Evaluasi Hasil Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Bukopin)* “. *Jurnal Ecodemica*, 3(2): 141-150
- Ida Miharti. (2022). “*Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan*”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1): 36-43.
- Jayanthi, Y. D., & Cahyana, A. (2014). “*Pengaruh Hasil Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung*”. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 10: 1–12.
- Kantor Kita, (2021). “5 Indikator untuk Penilaian Kinerja Karyawan”. Diunduh di <https://www.kantorkita.co.id/blog/5-indikator-untuk-penilaian-kinerja-karyawan/> Tanggal 7 Mei 2024.**
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kirkpatrick, D. L. (1967). *Evaluation of training*.
- M. Arif, P. M, Aswaruddin , Laudy, L , Cendani, A. H , Nur, S. M , Indah, W. (2024). “*Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja*”. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1): 77-85.
- Miharti, I. (2022). “*Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan*”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 36-43.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10 Jilid 1 dan 2. Penerbit Erlangga.
- Muhammad Darari, B. (2018). “*Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2) : 64-69.
- Neneng Hayati & Erwin Yulianto. “*Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia*”. 98-115.
- Novrisa Wahyu W, (2022). “*Contoh Penilaian Kinerja Karyawan yang Efektif*”. Diunduh di <https://www.hadirr.com/blog/contoh-penilaian-kinerja-karyawan/> Tanggal 7 Mei 2024.
- Nurbiyati, T. (2017). “*Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review*”. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(1): 52–63.
- Purwaningrum, E. L., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). “*Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada karyawan tetap PT. Aggiomultimex)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Pusparani, M. (2021). “*Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*”. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4): 534-543.
- Putu Arya Mahatmavidya, (2023). “*Indikator Kinerja: Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya*”. Diunduh di <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/> Tanggal 7 Mei 2024.
- R. Ati Haryati. (2019). “*Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta*”. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen, Widya Cipta*, 3(1): 91–98.
- Ridwan, N. P , Dhea, S. R , Tuhu, S. N. T , Zahratul, F & Zaqiyah, N. A. (2022). “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan,*

- Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2): 215-228.
- Ronald, S.R. (2006), *Human Resource Development: Today and Tomorrow*, Information Age Publishing Inc, USA.
- Runtu, A. C. (2015). "Competence of Human Resources in Improving the Performance of Education Personnel at the Academic Section of Sam Ratulangi University Manado". *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 2(30), 1-13.
- Sadakah, Syamsuriansyah, et al. "The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in bima regional general hospital, Indonesia." *Enfermeria clinica* 30 (2020): 478-481.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama
- Shierli Wijaya. (2023). "PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL". *JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES*, 13(1): 106 – 118.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sri Wahyuningsih. (2019). "PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN". *Jurnal Warta Edisi* : 60.
- Sulaefi. (2017). "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1): 11-21.
- Tharenou, P., Saks, M. A. dan C. Moore, 2007. "A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes". *Human Research Management Review* 17: 251-273.
- Tupamahu, S. &. (2005). *Pengukuran Return on Training Investment (ROTI)*. Majalah USAHAWAN.
- Umi Widyastuti. (2015). "EVALUASI PELATIHAN (TRAINING) LEVEL II BERDASARKAN TEORI THE FOUR LEVELS KIRKPATRICK". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 3(2): 119-128.
- Utama, T. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. *Dinamika Lubsindo Utama Medan. Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96-98.
- Yanti, N. V. (2016). EVALUASI DAN PENGEMBANGAN PROGRAM PELATIHAN SDM MELALUI KETERAMPILAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PUPUK ISKANDAR MUDA. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 18(2), 51-55.