

***THE EFFECT OF LEADERSHIP TRAINING, PERFORMANCE ASSESSMENT AND REWARDS IN IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AT FIF GROUP, SEMARANG CITY***

**PENGARUH PELATIHAN KEPEMIMPINAN, PENILAIAN KINERJA DAN PENGHARGAAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI FIF GROUP KOTA SEMARANG**

**Florasia Ndi'o<sup>1</sup>, Rr Ayu Widaningsih<sup>2</sup>**  
Universitas AKI, Indonesia<sup>1,2</sup>

[florasiandio09@gmail.com](mailto:florasiandio09@gmail.com)<sup>1</sup>, [rrayu@unaki.ac.id](mailto:rrayu@unaki.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of leadership training, performance appraisals, and awards on the quality of human resources (HR) at the FIFGROUP Semarang City Branch. The main issues underlying this research are the gap in the implementation of training results in the field, the perception of subjectivity in the performance appraisal system, and the distribution of awards, which is considered not entirely equitable in motivating employees. The method used in this study is a quantitative approach with a causal associative type. The population and sample of the study amounted to 38 permanent employees, selected using total sampling or census techniques. Primary data collection was conducted through a Likert-scale questionnaire, which was then processed using multiple linear regression analysis using SPSS v. 25 software. The results showed that leadership training had a significant positive effect on improving managerial skills and employee adaptability to organizational change. Objective and transparent performance appraisals proved effective in fostering employee discipline and a sense of responsibility. Furthermore, fair rewards-maintained employee morale and loyalty to the company. Collectively, these three factors significantly contributed to improving human resource quality, emphasizing that alignment of management policies is key to developing competent, dedicated, and highly competitive personnel*

**Keywords:** Leadership Training, Performance Appraisal, Awards, Human Resource Quality

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kepemimpinan, penilaian kinerja, dan penghargaan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) di FIFGROUP Cabang Kota Semarang. Masalah utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya kesenjangan dalam penerapan hasil pelatihan di lapangan, persepsi subjektivitas pada sistem penilaian kinerja, serta distribusi penghargaan yang dinilai belum sepenuhnya merata dalam memotivasi karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 38 karyawan tetap yang diambil menggunakan teknik total sampling atau sensus. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS v 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kecakapan manajerial serta adaptabilitas karyawan terhadap perubahan organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan transparan terbukti efektif dalam memicu kedisiplinan serta rasa tanggung jawab pegawai. Selain itu, pemberian penghargaan yang adil mampu menjaga semangat kerja dan loyalitas batin karyawan terhadap perusahaan. Secara kolektif, ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas SDM, mempertegas bahwa keselarasan kebijakan manajemen merupakan kunci utama dalam membangun personil yang kompeten, dedikatif, dan berdaya saing tinggi.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kepemimpinan, Penilaian Kinerja, Penghargaan, Kualitas Sumber Daya Manusia

**PENDAHULUAN**

Industri pembiayaan di Indonesia saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks di tengah disrupsi teknologi, tuntutan efisiensi, serta

persaingan bisnis yang sangat kompetitif. Perubahan pasar dan perkembangan ekonomi yang sangat dinamis mendorong perusahaan-perusahaan pembiayaan seperti PT.

*Federal International Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Semarang untuk terus memprioritaskan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai pondasi utama keunggulan organisasi. Tanpa SDM yang unggul, perusahaan akan sulit mempertahankan daya saing di tengah persaingan nasional maupun global.

Kualitas SDM dianggap sebagai salah satu faktor penentu suksesnya tujuan organisasi. Riset-riset terkini menegaskan bahwa pelatihan kepemimpinan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta penghargaan yang adil menjadi rangkaian strategi kunci dalam upaya peningkatan produktivitas dan komitmen karyawan. Penelitian oleh Zendrato & Lubis (2024) menunjukkan bahwa kualitas SDM berkontribusi sebesar 56,5% terhadap produktivitas pegawai dalam organisasi koperasi, menandakan besarnya peran strategi manajemen SDM terhadap pencapaian target organisasi.

Menurut Stirpe et al. (2022), keterpaduan program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan karir yang sistematis mampu mendorong loyalitas dan kinerja pegawai secara signifikan karena membangun motivasi intrinsik dan budaya inovatif di perusahaan. Program pelatihan yang tidak hanya mengutamakan keterampilan teknis, namun juga aspek kepemimpinan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan mampu menghadapi perubahan secara lincah.

Di FIFGROUP Cabang Kota Semarang sendiri, implementasi pelatihan kepemimpinan rutin dilakukan baik secara daring maupun luring untuk membekali staf dan supervisor dengan kompetensi manajerial, komunikasi, hingga adaptasi perubahan. Evaluasi program pelatihan selama periode 2023-2025 mencatat rata-rata tingkat

kepuasan peserta cukup tinggi, namun masih terdapat kesenjangan antara materi pelatihan yang diterima dan pengaplikasiannya secara nyata di lapangan.

Walaupun evaluasi secara kuantitatif menunjukkan hasil yang cukup baik, wawancara mendalam dengan HRD beserta beberapa karyawan mengonfirmasi bahwa pelatihan belum sepenuhnya berdampak optimal dalam menghadirkan perubahan perilaku kerja sehari-hari dan peningkatan kualitas SDM secara menyeluruh. Banyak karyawan yang menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan hasil pelatihan ke rutinitas kerja. Disiplin absensi dan motivasi individu sering menjadi isu utama, sebagaimana diceritakan oleh Ibu Alin selaku *Operation Support Section Head* yang menyebutkan bahwa keterlambatan absensi dan ketidakmerataan kualitas kerja masih kerap terjadi, meskipun intervensi pelatihan rutin sudah dilakukan. Selain itu, kurangnya implementasi materi dalam pekerjaan aktual, keterbatasan monitoring pasca-pelatihan, hingga belum adanya sinergi yang kuat antara pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan.

Aspek penilaian kinerja pada perusahaan pembiayaan seperti FIFGROUP juga memiliki peran penting dalam perkembangan karir dan pemetaan kebutuhan organisasi. Penilaian yang tidak objektif dan transparan berisiko menimbulkan persepsi ketidakadilan, menurunkan motivasi, dan bahkan loyalitas karyawan. Di sisi lain, penghargaan yang tepat waktu dan relevan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif serta memotivasi SDM untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Penelitian Zainuddin (2021) menyebut bahwa sistem penilaian kinerja yang adil dan berbasis data tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga menumbuhkan semangat kerja karyawan dan memperkuat komitmen pada tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan kajian Badrianto dan Gusramlan (2023) yang menganalisa perusahaan produsen di Indonesia serta menemukan bahwa sistem penghargaan berbasis prestasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas SDM dalam jangka panjang.

Akan tetapi, terdapat *research gap* yang cukup nyata dari temuan-temuan penelitian sebelumnya. Ada penelitian yang menyimpulkan bahwa pelatihan, penilaian, dan penghargaan berpengaruh positif terhadap kualitas SDM. Sebaliknya, juga ditemukan penelitian yang menyatakan pengaruh tidak signifikan atau bahkan tidak berpengaruh dalam konteks tertentu, terutama bila tidak didukung faktor budaya organisasi, lingkungan internal, dan kejelasan sistem manajemen SDM

*Research gap* yang disajikan menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kepemimpinan, penilaian kinerja, dan penghargaan terhadap kualitas SDM pada konteks organisasi modern. Perbedaan hasil ini muncul karena adanya variabel kontekstual, seperti perbedaan sistem manajemen SDM, lingkungan organisasi, budaya kerja, hingga metode evaluasi program yang digunakan di masing-masing institusi. Dengan demikian, *research gap* ini mengindikasikan perlunya penelitian baru yang lebih kontekstual dan komprehensif agar dapat memotret pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan dan integratif, khususnya dalam lingkungan FIFGROUP Cabang Kota Semarang.

Tantangan nyata organisasi, seperti yang terjadi di FIFGROUP Cabang Kota Semarang adalah pada konsistensi dan sinergi pelaksanaan ketiga faktor tersebut. Perusahaan telah menjalankan pelatihan, melakukan penilaian kinerja rutin, serta memberikan penghargaan. Namun, transformasi kualitas SDM secara nyata belum terlihat maksimal. Hal inilah yang menguatkan perlunya strategi terintegrasi dan sistematis dari sisi pelatihan, asesmen kinerja, dan manajemen penghargaan demi meningkatkan daya saing SDM.

Penelitian ini akan membahas secara mendalam bagaimana pelatihan kepemimpinan, penilaian kinerja, dan penghargaan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas SDM di FIFGROUP Kota Semarang, dengan pendekatan kuantitatif yang sistematis dan terukur.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di FIFGROUP Kota Semarang. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah total karyawan tetap yang memenuhi kriteria populasi ini adalah sebanyak 38 orang. Menurut Sugiyono (2020), populasi yang dipilih berdasarkan kriteria khusus akan meningkatkan kualitas dan relevansi hasil penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* atau sering disebut sebagai metode Sensus. Metode ini dipilih karena seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai responden penelitian, yaitu sebanyak 38 orang.

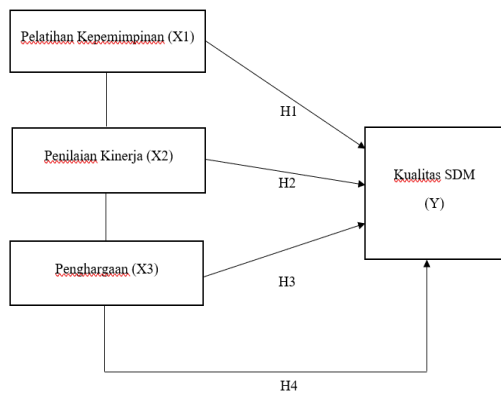
### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua jenis

data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan FIFGROUP Kota Semarang yang menjadi responden.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari objek penelitian, melainkan dari dokumen-dokumen, catatan, arsip, maupun laporan dan data statistik yang relevan

**Kerangka Pemikiran Teoritis**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**Hipotesis**

- H1 : Diduga Pelatihan Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di FIFGROUP Cabang Kota Semarang
- H2 : Diduga Penilaian Kinerja Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di FIFGROUP Cabang Kota Semarang
- H3 : Diduga Penghargaan Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di FIFGROUP Cabang Kota Semarang.
- H4 : Diduga Pelatihan Kepemimpinan, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di FIFGROUP Cabang Kota Semarang

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi perubahan dalam variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen.

**Tabel 1. Hasil Uji Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.025	2.395		1.681	.102
	Pelatihan Kepemimpinan	.216	.071	.341	3.030	.005
	Penilaian Kinerja	.293	.075	.447	3.914	.000
	Penghargaan	.231	.075	.353	3.079	.004

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Dengan menggunakan model persamaan pada Tabel 1 yang memperoleh hasil pengujian data dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.025 + 0,216X_1 + 0,293X_2 + 0,231X_3 + e$$

Berdasarkan pada Tabel maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta 4.025 menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan X3, hal ini akan

meningkatkan variabel Y sebesar 4.025.

- b. Nilai koefisien Pelatihan Kepemimpinan (X1) sebesar 0,216, menyatakan jika Pelatihan Kepemimpinan (X1) meningkat 1% maka akan meningkat Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 0,216% dan sebaliknya, jika Pelatihan Kepemimpinan (X1) menurun 1% maka Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) akan menurun

sebesar 0,216%. Hal tersebut memiliki makna bahwa koefisien X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

- c. Nilai koefisien Penilaian Kinerja (X2) sebesar 0,293, menyatakan jika Penilaian Kinerja (X2) meningkat 1% maka akan meningkat Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 0,293% dan sebaliknya, jika Penilaian Kinerja (X2) menurun 1% maka Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) akan menurun sebesar 0,293%. Hal tersebut memiliki makna bahwa koefisien X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).
- d. Nilai koefisien Penghargaan (X3) sebesar 0,231, menyatakan jika Penghargaan (X3) meningkat 1% maka akan meningkat Kualitas

Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 0,231% dan sebaliknya, jika Penghargaan (X3) menurun 1% maka Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) akan menurun sebesar 0,231%. Hal tersebut memiliki makna bahwa koefisien X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Uji t Satu Sisi)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk mengidentifikasi apakah satu variabel bebas secara parsial mempengaruhi terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dengan rumus  $df = n - k - 1 = 38 - 3 - 1 = 34$ , Dari hasil olahan data primer output SPSS mengenai uji t ditinjau pada Tabel

**Tabel 2. Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.025	2.395	1.681	.102	
	Pelatihan Kepemimpinan	.216	.071	.341	3.030	.005
	Penilaian Kinerja	.293	.075	.447	3.914	.000
	Penghargaan	.231	.075	.353	3.079	.004

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan (X1) terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

$T_{tabel}$  pada variabel Pelatihan Kepemimpinan (X1) adalah 2.032 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.030, sehingga  $3.030 > 2.032$  dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y). Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan kepemimpinan yang diberikan, maka

semakin meningkat pula kompetensi, kemampuan, dan kualitas SDM dalam melaksanakan tugas, karena pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai.

- b. Pengaruh Penilaian Kinerja (X2) terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

$T_{tabel}$  pada variabel variabel Penilaian Kinerja (X2) adalah 2.032 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3.914 sehingga  $3.914 > 2.032$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, Penilaian Kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y). Hal ini menunjukkan

bahwa semakin objektif, terarah, dan konsisten sistem penilaian kinerja yang diterapkan, maka semakin mendorong pegawai untuk meningkatkan tanggung jawab, profesionalisme, dan kualitas kerja mereka sehingga kualitas SDM ikut meningkat.

- c. Pengaruh Penghargaan (X3) terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

$T_{tabel}$  pada variabel variabel Penghargaan (X3) adalah 2.032 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3.079, sehingga  $3.079 > 2.032$ , dengan nilai signifikannya  $0,004 < 0,05$ , Dengan demikian Penghargaan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penghargaan yang

diberikan organisasi, baik berupa penghargaan finansial maupun non finansial, maka semakin meningkat motivasi, semangat kerja, serta komitmen pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kualitas SDM.

### Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana semua variabel independen secara bersama-sama dapat memengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji f (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.604	3	68.201	15.752	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.212	34	4.330		
	Total	351.816	37			

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pelatihan Kepemimpinan, Penilaian Kinerja

Sumber : data diolah SPSS, 2025

jumlah sampel - jumlah variabel keseluruhan (38-4). Maka hasil nilai  $F_{tabel}$  diperoleh sebesar 2,88. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  15.752 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,88 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis keempat diterima. Artinya Pelatihan Kepemimpinan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di FIF GROUP Kota Semarang.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.545	2.081

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pelatihan Kepemimpinan, Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia di FIFGROUP Kota Semarang mampu dijelaskan sebesar 54,5% oleh variabel

Pelatihan Kepemimpinan, Penilaian Kinerja, dan Penghargaan. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan pelatihan kepemimpinan, semakin objektif penilaian kinerja, serta semakin tepat sistem penghargaan yang diberikan, maka kualitas SDM akan semakin meningkat. Sementara itu, sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan terhadap Kualitas Sumber Daya**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) pada FIF GROUP Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *thitung* sebesar 3.030 yang lebih besar dibandingkan *ttabel* sebesar 2.032 ( $3.030 > 2.032$ ), serta nilai signifikansi  $0.005 < 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima, yang berarti bahwa Pelatihan Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas SDM di FIF GROUP Kota Semarang. Program pelatihan ini membantu karyawan mengembangkan kemampuan manajerial, keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan memimpin tim, yang semuanya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi kerja. Melalui pelatihan yang terstruktur, karyawan dapat memahami manajemen pekerjaan secara efektif, meningkatkan kedisiplinan, mengoptimalkan potensi diri, serta mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Dampak dari pelatihan kepemimpinan tidak hanya dirasakan

oleh individu peserta, tetapi juga memberikan efek positif bagi tim kerja. Tim yang dipimpin oleh karyawan terlatih menjadi lebih produktif, koordinasi lebih efisien, dan tercipta sinergi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan kepemimpinan mempersiapkan karyawan untuk mengisi posisi strategis di masa depan, meningkatkan kesiapan menghadapi tantangan kerja, serta memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Secara organisasi, implementasi pelatihan kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan budaya kerja yang profesional, mendorong inovasi, dan memperkuat sistem pengambilan keputusan. Dampak jangka panjangnya terlihat pada peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan di industri. Sebaliknya, tanpa pelatihan kepemimpinan yang memadai, karyawan cenderung memiliki keterbatasan dalam manajemen tim, koordinasi, dan pemahaman tujuan perusahaan, yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas SDM secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan yang efektif menjadi strategi utama untuk membangun SDM yang unggul, profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi di FIF GROUP Kota Semarang, serta berdampak positif terhadap kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simbar et al. (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang

harus terus dikembangkan oleh organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan kompeten.

### **Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kualitas Sumber Daya**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) pada FIF GROUP Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *thitung* sebesar 3.914 yang lebih besar dibandingkan *ttabel* sebesar 2.032 ( $3.914 > 2.032$ ), serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima, yang berarti bahwa Penilaian Kinerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh FIF GROUP Kota Semarang, semakin tinggi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat dihasilkan. Penilaian kinerja berperan penting sebagai alat evaluasi strategis yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai pencapaian, kompetensi, serta aspek yang perlu ditingkatkan oleh karyawan. Melalui proses penilaian yang objektif, terstruktur, dan berkelanjutan, karyawan menerima umpan balik yang jelas sehingga terdorong untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan, dan menyesuaikan perilaku kerja sesuai standar perusahaan.

Di lingkungan FIF GROUP Kota Semarang, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, penghargaan, dan pengembangan karier. Sistem penilaian yang diterapkan secara adil, transparan, dan konsisten menciptakan rasa percaya,

meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung lebih proaktif dalam mengoptimalkan potensi diri, berkolaborasi lebih baik dalam tim, serta berperan aktif dalam mencapai target organisasi.

Dampak positif dari sistem penilaian kinerja tidak hanya terbatas pada peningkatan kualitas individu, tetapi juga dirasakan pada tingkat tim dan organisasi. Tim yang dibimbing oleh karyawan yang kompeten menjadi lebih produktif, sinergis, dan inovatif, mampu menghadapi tantangan pekerjaan secara efektif. Bagi organisasi, penilaian kinerja yang efektif berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, kualitas layanan, serta budaya kerja yang profesional. Secara jangka panjang, hal ini mendukung pengembangan SDM yang adaptif, siap mengisi posisi strategis, serta meningkatkan daya saing perusahaan di industri.

Sebaliknya, apabila penilaian kinerja tidak dilaksanakan secara konsisten atau tidak memberikan umpan balik yang memadai, dapat terjadi penurunan motivasi, ketidakpuasan kerja, dan berkurangnya kualitas SDM secara keseluruhan. Kondisi ini berpotensi menghambat produktivitas tim, melemahkan koordinasi organisasi, serta menurunkan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penyelenggaraan sistem penilaian kinerja yang efektif menjadi faktor krusial dalam membangun karyawan yang kompeten, produktif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian target strategis perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosdiana dan Johanes (2024) yang menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap

kualitas sumber daya manusia. Konsistensi temuan tersebut turut memperkuat kesimpulan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja yang efektif merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kualitas sumber daya manusia di FIF GROUP Kota Semarang.

### **Pengaruh Penghargaan terhadap Kualitas Sumber Daya**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Penghargaan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) pada FIF GROUP Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t*hitung sebesar 3.079 yang lebih besar dibandingkan *t*tabel sebesar 2.032 ( $3.079 > 2.032$ ), serta nilai signifikansi  $0.004 < 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis (H3) diterima, yang berarti bahwa Penghargaan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan FIF GROUP Kota Semarang. Sistem penghargaan yang diberikan perusahaan mampu menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal, karena mereka merasa hasil kerja, usaha, dan kontribusinya diapresiasi dengan baik. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, disiplin, serta komitmen kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kompetensi, kinerja individu, dan kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan.

Melalui pemberian penghargaan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih

positif, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan diri. Penghargaan juga memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja, sehingga karyawan lebih berorientasi pada pencapaian target perusahaan dan menjaga kualitas hasil kerja. Dampak ini tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga membentuk dinamika tim yang lebih produktif, kolaboratif, dan inovatif. Tim yang termotivasi secara kolektif akan lebih mampu bekerja secara sinergis, menyelesaikan masalah, serta menghasilkan kinerja yang konsisten tinggi.

Di tingkat organisasi, penghargaan berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang profesional, harmonis, dan berfokus pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Sistem penghargaan yang efektif mendukung pengembangan SDM yang adaptif, kreatif, dan berdaya saing, sehingga organisasi dapat lebih siap menghadapi persaingan industri, mempertahankan keunggulan kompetitif, dan mencapai pertumbuhan jangka panjang. Sebaliknya, jika penghargaan tidak diberikan secara adil atau kurang memadai, hal ini dapat menurunkan motivasi, menimbulkan ketidakpuasan, mengurangi keterlibatan karyawan, serta menghambat pengembangan kualitas SDM secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan sistem penghargaan yang tepat menjadi salah satu strategi utama untuk membangun SDM unggul dan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2025), yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, penghargaan menjadi

faktor strategis yang perlu terus dikembangkan perusahaan untuk memastikan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, termotivasi, dan berkomitmen tinggi.

### **Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan terhadap Kualitas Sumber Daya**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kepemimpinan (X1), Penilaian Kinerja (X2), dan Penghargaan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai Fhitung sebesar 15.752 yang lebih besar dari Ftabel 2.88, serta nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, terdapat pengaruh secara simultan antara ketiga variabel bebas tersebut terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia, sehingga hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan, penilaian kinerja, dan penghargaan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di FIF GROUP Kota Semarang. Pelatihan kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan berkontribusi dalam membentuk kemampuan manajerial, keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan memimpin tim. Ketika pelatihan diberikan secara terstruktur dan sesuai kebutuhan, karyawan akan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam menghadapi dinamika pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja dan kontribusi mereka bagi perusahaan. Dampak dari pelatihan ini tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga meningkatkan efektivitas tim kerja dan mendorong terciptanya lingkungan

kerja yang kolaboratif, inovatif, serta adaptif terhadap perubahan organisasi.

Selain itu, penilaian kinerja yang objektif dan terukur menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas SDM. Sistem penilaian kinerja yang baik tidak hanya memberikan informasi terkait pencapaian kerja karyawan, tetapi juga menjadi dasar dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta kebutuhan pengembangan. Penilaian yang dilakukan secara transparan dan adil membangun rasa keadilan dan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, sehingga motivasi kerja meningkat, kompetensi berkembang, dan kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi lebih optimal. Lebih jauh lagi, penilaian kinerja yang konsisten menjadi alat strategis dalam pengambilan keputusan terkait promosi, rotasi, pelatihan lanjutan, dan pengembangan karier, sehingga kualitas SDM yang dihasilkan mendukung tujuan jangka panjang perusahaan.

Di sisi lain, pemberian penghargaan juga terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas SDM. Penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan menumbuhkan rasa puas, loyalitas, serta motivasi untuk bekerja lebih baik. Bentuk penghargaan bisa bersifat finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, atau fasilitas pendukung. Ketika karyawan merasa usahanya diapresiasi, mereka terdorong untuk terus berkembang, berinovasi, dan memberikan kontribusi optimal. Dampak penghargaan ini meluas hingga menciptakan budaya organisasi yang positif, meningkatkan produktivitas tim, dan memperkuat daya saing perusahaan.

Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan yang efektif, penilaian

kinerja yang akurat, dan penghargaan yang memadai merupakan tiga aspek saling melengkapi yang secara bersama-sama meningkatkan kualitas SDM di FIF GROUP Kota Semarang. Ketiga faktor ini tidak hanya memperkuat kemampuan dan motivasi karyawan secara individu, tetapi juga membangun tim yang solid, lingkungan kerja yang harmonis, serta fondasi organisasi yang produktif, kompeten, adaptif, dan berkomitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. Implementasi ketiga faktor ini secara konsisten berkontribusi pada pertumbuhan berkelanjutan, peningkatan inovasi, dan daya saing perusahaan di tingkat nasional maupun regional

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan secara mendalam, penelitian ini membuktikan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi mampu menciptakan keterikatan yang kuat antara performa individu dengan tujuan besar organisasi. Adapun beberapa poin utama yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Pilar Pengembangan Melalui Pelatihan**  
Pelatihan kepemimpinan terbukti menjadi faktor penting yang secara nyata meningkatkan kecakapan manajerial dan teknis karyawan. Program yang disusun dengan baik mampu mengubah pola pikir menjadi lebih profesional serta membantu pegawai agar lebih adaptif dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari.
2. **Kejelasan Standar Melalui Penilaian Kinerja**  
Sistem penilaian kinerja yang dijalankan secara jujur dan terbuka

berfungsi sebagai panduan bagi karyawan untuk memahami standar kualitas yang diharapkan. Evaluasi yang teratur terbukti efektif dalam memicu kedisiplinan serta rasa tanggung jawab karena setiap pegawai mendapatkan gambaran jelas mengenai area mana yang perlu diperbaiki.

3. **Apresiasi sebagai Penggerak Motivasi**  
Pemberian penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun pujian, memiliki peran strategis dalam menjaga semangat dan loyalitas kerja. Karyawan yang merasa setiap kontribusinya diakui secara adil cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih tinggi dan memiliki keterikatan batin yang lebih kuat terhadap perusahaan.
4. **Kekuatan Sinergi Kebijakan Secara Kolektif**  
Pengujian membuktikan bahwa perpaduan antara pelatihan yang bermutu, penilaian yang adil, dan penghargaan yang tepat secara bersama-sama memberikan dampak yang sangat besar terhadap peningkatan kualitas SDM di FIFGROUP Kota Semarang. Ketiga faktor tersebut mampu menjelaskan sebesar 54,5% dari faktor-faktor yang membentuk kualitas karyawan, yang menandakan bahwa keselarasan kebijakan manajemen merupakan kunci utama dalam membangun organisasi yang produktif.

Secara menyeluruh, temuan ini mempertegas bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) di FIFGROUP Kota Semarang merupakan hasil dari komitmen manajemen dalam menjaga keseimbangan antara pengembangan kompetensi dan kesejahteraan pegawainya. Keberhasilan dalam menyatukan program pembinaan diri, sistem penilaian yang jujur, serta

apresiasi yang nyata terbukti menjadi kunci utama dalam membangun personil yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki dedikasi dan rasa bangga terhadap organisasi. Hal ini pada akhirnya menciptakan iklim kerja yang sehat dan positif, di mana setiap individu merasa didukung untuk memberikan kinerja terbaiknya demi mencapai kemajuan bersama di masa depan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2020). Performance Management For Dummies. In *John Wiley & Sons, Inc.*
- Alamsyah, K., Irwandi, Komar, M. A., Sujana, N., Ramadhani, P., & Mustajam, A. (2023). The Urgency of Developing Quality Human Resources in Realizing Good Governance: A Literature Review. *INFLUENCE: INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENCE REVIEW*, 5(2). <https://doi.org/10.54783/influencejournal.v5i2.164>
- Alblas, G., & Wijsman, E. (2021). Organisational Behaviour. In *Organisational Behaviour*. <https://doi.org/10.4324/9781003194736>
- Anggraini, D., Muchtolifah, M., & Sishadiyati, S. (2022). PENGARUH JUMLAH PENDUDUK, PENGANGGURAN DAN PENGELUARAN PEMERINTAH TERHADAP KEMISKINAN DI KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN. *Jambura : Economic Education Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.37479/jeej.v4i1.11198>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice. In *Human Resource Management* (15th ed.).
- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01). <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.60>
- Brillianty, M. A., Afza, N., Widyowati, P., Yulianawati, R., & Amaliyah. (2024). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 8(3), 210–216. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora>
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2020). Applied Psychology in Talent Management. In *Applied Psychology in Talent Management*. <https://doi.org/10.4135/9781506375953>
- Chalisa, R. N., & Prawitasari, D. (2024). Analysis of Employee Performance Indicators Using the Human Resource Scorecard Approach and Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2391>
- Dzahabbyyah, S., Munajat, M. D. E., & Kudus, I. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP

KINERJA PEGAWAI BIDANG  
MANAJEMEN  
TRANSPORTASI DAN PARKIR  
PADA DINAS PERHUBUNGAN  
DALAM MENGATASI  
KEMACETAN DI KOTA  
BANDUNG. *JANE - Jurnal  
Administrasi Negara*, 13(1).  
[https://doi.org/10.24198/jane.v13i  
1.35047](https://doi.org/10.24198/jane.v13i1.35047)

Fadli, R., Hidayati, S., Cholifah, M.,  
Siroj, R. A., & Afgani, M. W.  
(2023). Validitas dan Reliabilitas  
pada Penelitian Motivasi Belajar  
Pendidikan Agama Islam