

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PT. MITRA HUB INDONESIA

Badrian

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : yanarba2312@gmail.com

ABSTRACT

The research that the authors conducted aims to determine the effect of human resource development on employee performance at PT. Indonesian Hub Partners.

The population in this study are employees of PT. Mitra Hub Indonesia, which has 41 employees. Samples were taken using Saturated or Census sampling techniques, samples in the study amounted to 41 respondents. Data collection techniques were used by giving questionnaires to respondents, the analytical tools used were Correlation Coefficient, Determination Coefficient, simple linear regression and t test.

The results of the study stated that there was a significant influence between the variables Effect of HR Development on the Performance of PT. Mitra Hub Indonesia, this is proven: From the results of the correlation coefficient, the result is $r = 0.534$. This shows that there is a moderate relationship between HR Development and employee performance. From the results of the calculation of the Coefficient of Determination, it is obtained that the value of R Square = 0.285 or 28.5%. This value indicates that the percentage contribution of the influence of the HR Development variable (X) on the Employee Performance variable (Y) is 28.5% while the remaining 71.5% is influenced by other variables or factors such as: Leadership, Discipline and Work Environment. From the calculation of the Simple Regression coefficient, the results are obtained with the equation $Y = 7.133 + 0.573 X + e$. The meaning of this equation is: Constant (a) is 7.133, meaning that if HR development (X) has a value of 0, then employee performance (Y) has a value of 7.133. The regression coefficient (b) of the HR development variable is 0.573, meaning that if the value of HR development (X) increases by 1 unit, employee performance (Y) will increase by 0.573. From the results of the t test, the result of t count is 3.944, with degrees of freedom (df) = n-2. Then the t table is 1,697. Because t count > t table with a significant level in the table of 0.000, which means $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that it can be seen that HR development significantly affects the performance of employees of PT. Indonesian Hub Partners.

Keywords : HR Development, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan SDM agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi. Oleh sebab itu, kegiatan pengembangan karyawan dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam geraknya dimasa depan. Yunarsi dan Suwanto (2014:1) mengemukakan bahwa, pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah oaring yang rasional untuk mencapai tujuan. oleh sebab itu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan

mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Kinerja peawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan

sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja hasil baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Pengertian ini menekankan bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis.

Dengan kata lain, dalam pengembangan diperlukan banyak *conceptual skills* dari pada *technical skills* sedang dalam pelatihan lebih diperlukan *technical skills* dari pada *conceptual skills*. Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan didukung oleh kepemilikan sumber daya manusia yang

bermutu dan berkualitas tinggi, tantangan kreativitas sumber daya manusia yang semakin maju akan menciptakan sebuah hasil yang nyata untuk perkembangan perusahaan. Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju bila mana perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut, amatlah rumit.

Dalam rangka menjaga kemajuan pengembangan suatu organisasi tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Dari pengamatan penulis pengembangan sumber daya manusia belum dilaksanakan dengan baik di PT. Mitra Hub Indonesia. hal ini bisa dibuktikan belum banyak karyawan yang mengikuti pengembangan karyawan baik itu melalui Pendidikan maupun pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh internal perusahaan mau dari external perusahaan. Sehingga kinerja karyawan pada PT. Mitra Hub Indonesia masih belum maksimal.

Penegakan disiplin adalah salah satu faktor yang cukup besar mempengaruhi disiplin kerja. Pada PT. Mitra Hub Indonesia penegakan disiplin belum begitu banyak diperhatikan oleh perusahaan. Dari pengamatan yang dilakukan, karyawan PT. Mitra Hub Indonesia mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Indikasi tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang datang terlambat ke kantor, di samping sering datang terlambat karyawan sering mangkir dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Secara umum tingkat kehadiran karyawan masih rendah, serta dalam melaksanakan tugas melenceng dari target yang sudah ditetapkan.

Menurut pengamatan penulis juga saat ini lingkungan kerja di PT. Mitra Hub Indonesia belum tercipta secara maksimal. Sebagian karyawan mengeluhkan tentang hubungan kerja yang kurang optimal dengan sesama rekan kerja. Suasana lingkungan kerja ini diduga akan membuat kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong bagi efektivitas dan efisiensi kerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membawa suasana yang menyenangkan dalam pelak-

sanaan kerja karyawan. Dorongan dan gairah kerja akan semakin tinggi apabila karyawan berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Hub Indonesia.

II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan SDM berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Werner dan DeSimone, 2011:4).

Menurut Price (2011:455), pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber

daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2012). Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (training and development), pengembangan karir (career development), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (organization development) (Werner dan DeSimone, 2011:10).

Menurut Hasibuan (2011:68) Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Menurut Nadler (Hardjana, 2011:11) pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Hasibuan (2011:69) Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan Moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

P. Siagian (2012:254), menyatakan pengembangan (development) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (knowledge) dan keahlian (skill) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan

sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Sikula (2010:70) dalam Hasibuan mengatakan bahwa Pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Simamora (2010 : 287), menyatakan pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan pabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga, mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.

Jadi proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas Karyawan, dalam pemberian Pendidikan kepada bagian-bagian Manajerial dan pelatihan pada bagian Operasional merupakan

langkah kongkret yang harus direncanakan oleh perusahaan melalui Top Manajer dan harus berkesinambungan juga bermetode sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawannya, demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi.

3. Indikator Pengembangan

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator pengembangan menurut Riva'i (2003) adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan karier
Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.
- b. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril
Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemam-

- puan kinerja karyawan untuk mengisiposisi jabatan / karier yang disediakan oleh perusahaan
- c. Dukungan perusahaan dalam bentuk materi
 - d. Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya
 - e. Pelatihan
Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional
 - f. Perlakuan yang adil dalam berkarier
Memberikan kesempatan berkarier kepada karyawannya untuk mengembangkan diri.
 - g. Informasi karier
Memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan kariernya.
 - h. Promosi
Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
 - i. Mutasi
Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
 - j. Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat.

Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

- k. Pengembangan tenaga kerja
Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan untuk meningkatkan potensi dalam dirinya.

Pengembangan karier tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individual saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk mengarahkan pengembangan karier agar menguntungkan organisasi dan karyawan, perusahaan perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karier.

Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Sari, 2009: 18). Indikator dari pengembangan karyawan adalah:

1. Peserta

Yaitu karyawan baru dan lama baik karyawan operasional maupun karyawan manajerial

yang mengikuti program pengembangan.

2. Instruktur.

Yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan dan pendidikan kepada para karyawan yang mengikuti pengembangan.

3. Materi.

Yaitu rumusan pemikiran yang membicarakan dan menerangkan tentang suatu tema atau pokok bahasan dalam pengembangan.

4. Fasilitas.

Yaitu sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan pengembangan karyawan.

5. Lama Pelatihan

Yaitu jangka waktu atau frekuensi atau pelatihan yang dilakukan untuk kegiatan pengembangan karyawan.

4. Tujuan Human Resource Development

Menurut Priansa (2014:148), pengembangan SDM dalam organisasi memiliki banyak tujuan, baik secara internal maupun eksternal. Tujuan pengembangan SDM secara internal seperti:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan efisiensi organisasi.
- c. Meningkatkan efektivitas organisasi.

d. Mencegah kerusakan fasilitas organisasi.

e. Mengurangi kecelakaan kerja.

f. Meningkatkan pelayanan internal.

g. Meningkatkan moral karyawan.

h. Membuka kesempatan dalam pengembangan karir.

i. Mengembangkan leadership skill dalam diri karyawan.

j. Sukses kepemimpinan.

k. Meningkatkan kompensasi yang akan diterima karyawan terlatih.

Tujuan pengembangan SDM secara eksternal seperti:

1) Mampu memenuhi kebutuhan (tuntutan) pelanggan.

2) Mampu menghadapi persaingan bisnis.

3) Mampu menghadapi persaingan dalam tingkat global.

4) Semakin tingginya biaya karyawan, dimana perusahaan memilih mempekerjakan karyawan dalam jumlah sedikit namun mereka dapat mengemban pekerjaan yang banyak.

5) Semakin langkanya sumber daya energi.

5. Bentuk Pengembangan.

Menurut Fahmi (2010) bentuk pengembangan adalah :

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha meningkatkan

kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menamb-
bah pengetahuan dan keterampilan.
pilanya.

- b. Mutasi Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan tempat kerja dari seorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun hori-
zontal.
- c. Penangguhan Kenaikan Pangkat Penangguhan kenaikan pangkat terjadi sebagai akibat dari ketidakmampuan seorang tenaga kerja melaksanakan tugas dalam jabatannya, karena pelanggaran disiplin, atau terkena hukuman pidana.
- d. Pembebastugasan Pembebastugasan atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan mem-
bebastugaskan seorang tenaga kerja dari posisi/jabatan/ peker-
jaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.
- e. Pemberhentian Pemberhentian atau retiring merupakan bentuk mutasi vertikal yang paling akhir berupa pemberhentian seorang tenaga kerja dari posisi/jabatan/ pekerjaan yang sekaligus diikuti dengan pemutusan hubungan kerja dan pemberhentian

pembayaran pendapatannya (upah/gaji).

Menurut Mangkunegara yang diterjemahkan dari Fubrin (dalam Fahmi,2010), tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah :

1. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusa-
sahaan Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan Hubungan Kese-
jahteraan Karyawan Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karya-
wan lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu Karyawan Menyadari Kemampuan Potensi Mereka Pengembangan karir membantu menyadarkan kar-
yawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
Pengembangan karir akan membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi Turn Over dan Biaya Kekaryawanan.
Pengembangan karir dapat menjadikan turn over rendah dan begitu pula biaya kekaryawanan menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan Analisis dari Keseluruhan
Karyawan Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kekaryawanan.
10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang.
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisijabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisinya

2. Pengertian Kinerja.

Menurut Ria dan Darman (2017 : 171) Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi ini mengungkapkan bahwa pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dievaluasi dengan tingkat kinerja yang diberikan, misalnya kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode dalam organisasi.

Menurut Prawirosentono (2008) dalam Hosnawati (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisai bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wirawan (2009 : 03) Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari pernyataan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya yang dapat di evaluasi dan dipertanggungjawabkan.

a. Unsur-Unsur dalam Kinerja.

Menurut Tika (2006) dalam Aditya (2010) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Sedangkan Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Aditya (2010) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

b. Tujuan Kinerja.

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Aditya (2010) tujuan kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.

c. Pengukuran Kinerja.

Menurut sedarmayanti (2007) dalam Ria & Darman (2017:178) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang karyawan yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas – tugasnya.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan

pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Sedangkan Menurut Yuwalliatin (2006) dalam Aditya (2010) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Hosnawati (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan

yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007) dalam Ria & Darman (2017 : 180) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan Payaman S. Simanjuntak (2005) dalam Hosnawati (2016) menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok yaitu:

1. Faktor kompetensi individu yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki

seorang karyawan dalam melakukan kerja. Kompetensi individu seseorang dipengaruhi beberapa faktor yang dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja.

2. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap individu berbeda yang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.
3. Motivasi dan etos kerja
Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.
4. Faktor dukungan organisasi
Kinerja karyawan tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
5. Faktor dukungan manajemen
Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan tergantung pada manajemen dari manajemen, dengan melakukan pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang baik dan aman

serta harmonis dan mengembangkan kompetensi pekerja. Kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Seluruh karyawan harus memahami dan memperhatikan setiap faktor-faktor di atas karena akan berdampak pada tercapainya tujuan atau target perusahaan dan organisasi.

e. Indikator kinerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2004) dalam Riadan Darman (2017 : 176) indikator kinerja yang mempengaruhi Kinerja yaitu :

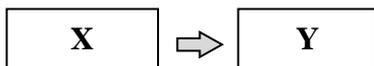
1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas Kerja.
3. Pemanfaatan waktu.
4. Tingkat kehadiran.
5. Kerjasama.

Menurut Robbins (2003) dalam Adi (2013) indikator kinerja yang mempengaruhi Kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas.
3. Waktu produksi (production time)
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.
6. Komitmen kerja.

B. Kerangka Berfikir.

Gambar.2.1.
Kerangka Pemikiran



X = Pengembangan SDM

Y = Kinerja Karyawan

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini penulis lakukan di PT. Mitra Hub Indonesia yang beralamat Blok A, 39, Jl. RS. Fatmawati Kav. 71. Komplek Ruko Graha Mas Fatmawati (Kawasan Informa, RT.2/RW.5, North Cipete, Kebayoran Baru, South Jakarta City, Jakarta 12410. Sedangkan waktu penelitian ini penulis lakukan selama 3 bulan, mulai bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Mei 2021.

B. Teknik Pengumpulan Data .

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dari buku-buku yang berhubungan langsung dengan judul dan masalah yang dibahas oleh penulis dalam

penelitian. Tujuan dilakukan penelitian kepustakaan adalah untuk mendapatkan teori-teori dari para ahli ekonomi sebagai dasar dan acuan penulis untuk melakukan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan atau tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara.

Merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian.

4. Kuesioner.

Merupakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 119). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Hub Indonesia yang berjumlah 41 orang karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel.

Sugiyono (2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sugiyono (2006;78) menjelaskan pengertian sampling jenuh sebagai berikut: Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang karyawan PT. Mitra Hub Indonesia.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian.

1. Variabel Penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variable, yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Di bawah ini merupakan uraian singkat dari masing-masing variable penelitian.

a. Variabel bebas (X)

Merupakan variable yang mempengaruhi variable lain yang sifatnya berdiri sendiri. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi.

b. Variabel terikat (Y)

Merupakan variable yang dipengaruhi variable lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

E. Teknik Analisa Data.

1. Analisa korelasi sederhana

Menurut Sugiyono (2007:30) Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar

hubungan yang terjadi antara dua variabel.

2. Analisa Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2011:231) Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. Koefisien Determinasi (KD) dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3. Analisa Regresi

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel produktivitas apabila variabel insentif mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan

secara linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

4. Uji Hipotesis (dengan menggunakan uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak. Menurut Drs. Syahri Alhusin, MS (2003:147) Adapun rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dari hasil perbandingan t-hitung dengan t-table dapat disimpulkan:

- Jika t-hitung < t-table (Terima Ho, Tolak Ha)
- Jika t-hitung > t-table (Tolak Ho, Terima Ha)

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

A. Koefisien Korelasi.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi

sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Hasil Output SPSS
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,534 ^a | 0,285 | 0,267 | 2,31794 |

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien korelasi antara Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan adalah 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Pengembangan SDM dengan Kinerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin bagus Pengembangan SDM yang dilakukan akan semakin baik pula Kinerja karyawan tersebut.

B. Koefisien Determinasi.

Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variabel bebas yang digunakan dalam model

penelitian mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,285 atau 28,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Pengembangan SDM (X) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 28,5 % sedangkan sisanya 71,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti seperti : Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja

C. Koefisien Regresi Sederhana.

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel Kinerja Karyawan apabila variabel Pengembangan SDM mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel Pengembangan SDM dengan variabel Kinerja Karyawan apakah berhubungan positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX + e$

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,573 dan nilai konstanta (a) sebesar 7,133 Dengan demikian bentuk persamaan regresi

antara variable Pengembangan SDM dengan Kinerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 7,133 + 0,573 X + e$. Arti persamaan ini adalah :

1. Konstanta (a) sebesar 7,133 artinya apabila Pengembangan SDM (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 7,133.
2. Koefisien regresi (b) variable Pengembangan SDM sebesar 0,573, artinya apabila nilai Pengembangan SDM (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,573 satuan.

D. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil hasil output SPSS didapat t hitung sebesar 3,944, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1.697. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Pengembangan SDM secara signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Mitra Hub Indonesia

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hub Indonesia., hal ini dapat dibuktikan dari :

1. Dari hasil Koefisien korelasi didapatkan hasil $r = 0,534$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara Pengembangan SDM dengan Kinerja Karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin Bagus Pengembangan SDM yang diberikan akan semakin baik pula tingkat Kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi didapatkan nilai R Square = 0,285 atau 28,5 %. Nilai ini menunjukkan bahwa bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Pengembangan SDM (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 28,5 % sedangkan sisanya 71,5 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja.

2. Dari hasil perhitungan koefisien Regresi Sederhana didapatkan hasil dengan persamaan $Y = 7,133 + 0,573 X + e$. Arti persamaan ini adalah :
Konstanta (a) sebesar 7,133 artinya apabila Pengembangan SDM (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 7,113. Koefisien regresi (b) variable Pengembangan SDM sebesar 0,573, artinya apabila nilai Pengembangan SDM (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,573 satuan.
3. Dari hasil Uji t didapatkan hasil t hitung sebesar 3,944, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1.697. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya 0.000

< 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Pengembangan SDM secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mitra Hub Indonesia.

B. Saran.

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar Pengembangan SDM yang dilaksanakan selama ini agar ditingkatkan agar Kinerja karyawan juga meningkat.
2. Agar karyawan yang berkinerja baik mendapatkan penghargaan agar Kinerja karyawan menjadi lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsuddin Makmun. 2011. *Psikologi Pendidikan*, Penerbit Andi,. Yogyakarta
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M. 2001. *Human Resource Management. Fort Worth*: Harcourt College Published
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert. L. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia..Salemba Empat*: Jakarta
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai. Veithzal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2012, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, P Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Storey, John. 2009. “*Cultural Theory and Popular Culture : An Introduction(5th Edition)*”. Inggris: Pearson Longman.

Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf, Ria Mardiana & Syarif Darman. (2017). *Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.