

The Influence of Human Resource Development on Employee Performance at PT. Bukit Angkasa Makmur

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur

Zery Try Nando ¹⁾; Ratnawili ²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ zerybkl@gmail.com; ²⁾ ratnawili@umb.ac.id

How to Cite :

Nando,T, Z.,Ratnawili,R.(2023).Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [16 Juni 2023]
Revised [30 Juni 2023]
Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS

Human Resource Development, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur. beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur. Obyek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur berjumlah 174 orang. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian yaitu observasi dan kuesioner. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya analisis deskripsi, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur dari hasil didapatkan hasil uji-t didapatkan nilai t_{sig} sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0.05, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is was to determine the effect of human resource development on employee performance at PT. Bukit Angkasa Makmur. several factors that will be discussed in this study, including Human Resource Development on Employee Performance at PT. Bukit Angkasa Makmur. The objects in this study are employees of PT. Bukit Angkasa Makmur numbered 174 people. Data collection techniques in research are observation and questionnaires. There are several data analysis techniques used in this study, including descriptive analysis, classic assumption test, simple regression analysis, coefficient of determination (R^2) and hypothesis testing. Based on the research results, the following conclusions can be drawn: The results of research on Human Resource Development have a significant influence on Employee Performance at PT. Bukit Angkasa Makmur from the results obtained from the t-test results obtained a t_{sig} value of 0.000 which is smaller than the significant level used, namely 0.05, then H_0 is rejected, which means that Human Resource Development has a significant effect on Employee Performance at PT. Bukit Angkasa Makmur.

PENDAHULUAN

Kota Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah Sumber Daya Manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, sebab Sumber Daya Manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan Sumber Daya Manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan Sumber Daya Manusia nya supaya kinerja kerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2010:156).

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja Karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti Pengembangan Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2016:110)

Berbicara masalah Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia. Kuantitas Sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik akan menjadi beban perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Apa yang dapat dijelaskan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pengembangan Sumber Daya Manusia membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Agar pengembangan SDM bisa terwujud sangat diperlukan pegawai yang mempunyai kepribadian yang baik (Sedarmayanti, 2013:13).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal (2015:97), Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Menurut Munandar (2018:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Agung (2014:6) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah mengembangkan pengetahuan para SDM berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan atau pembangunan manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pembangunan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang lebih baik. Pembangunan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru (Samsudin, 2010:137).

Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:69) pengembangan pegawai/SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sastradipoera (2012:51),

Menurut Husnan dalam Sutrisno (2009:63) menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas atau kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya telah dilaksanakan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. Observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2013). Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarkan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu:

Tabel 1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

| Alternative Jawaban | Bobot Nilai |
|---------------------|-------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono, 2013

Tabel 2 Kriteria Tanggapan Responden

| Interval | Kategori Penilaian |
|-----------|--------------------|
| 4.20-5.00 | Sangat Baik |
| 3.40-4.19 | Baik |
| 2.60-3.39 | Cukup Baik |
| 1.80-2.59 | Kurang Baik |
| 1.00-1.79 | Sangat Kurang Baik |

Sumber: Sugiono, 2013

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

| No | Pernyataan | r hitung | R tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Perencanaan Sumber Daya Manusia melalui proses rekrutmen/ seleksi | 0,820 | 0,444 | Valid |
| 2 | Pemberian latihan awal sebagai dasar pembekalan dalam bertugas | 0,731 | 0,444 | Valid |
| 3 | Jalur pengembangan karir karyawan melalui promosi jabatan | 0,588 | 0,444 | Valid |
| 4 | Keikutsertaan karyawan dalam pendidikan dan pengembangan Sumber Daya Manusia , baik yang bersifat teknis, fungsional maupun manajerial | 0,491 | 0,444 | Valid |
| 5 | Pemberian penghargaan dan kompensasi atas prestasi kerja karyawan | 0,731 | 0,444 | Valid |
| 6 | Pemberian hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawan | 0,777 | 0,444 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,444$

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | r hitung | R tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan | 0,812 | 0,444 | Valid |
| 2 | Hasil Kerja Karyawan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan. | 0,789 | 0,444 | Valid |
| 3 | Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu | 0,769 | 0,444 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,444$

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Koefisien Alpa | Alpha Cronbach | Keterangan |
|----|----------------------------------|----------------|----------------|------------|
| 1 | Pengembangan Sumber Daya Manusia | .785 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Kinerja karyawan | .685 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya reliabel untuk variabel (X) dan Variabel (Y) karena nilai alpha cronbach hitung lebih besar dari taraf signifikan = 0,6.

Analisis Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 11.294 | 1.442 | | 7.833 | .000 | | |
| X | .602 | .063 | .603 | 6.039 | .000 | .430 | 6.433 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 6.039 dengan nilai tsig sebesar 0.000. nilai tsig 0,000 < alpha 0,005 maka Ho ditolak. Hal ini bermakna jika semakin baik Pengembangan Sumber Daya Manusia maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur maka didapatkan hasil uji-t didapatkan nilai t_{sig} sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0.05, maka Ho ditolak, yang berarti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur.

Saran

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia salah satu pembangunan manusia bagi tersedianya Sumber Daya Manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap karyawan secara terus menerus dan disesuaikan kebutuhan keinginan karyawan sehingga para karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya
2. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sama diharapkan memasukan variable lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, W. N, Suryani, W & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 41-50.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agung, Azhary. (2014). Pengaruh pengaruh deskripsi kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja. (studi pada pegawai departemen pgt PT. Chevron Pacific Indonesia, <http://journal.binus.ac.id>. Vol VI. No. 2
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MUQTASHID*, 1(1), 81-114.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Deepublish .
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ferdinand, Agustine. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen Undip*. Semarang: Undip.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit. UNDIP
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Ilyas, Yaslis, (2013). *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Fekom UI
- Purnama, Rahmawati & Yulianthini (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Arta Sedana Singaraja). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1).
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Alih. Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyana, Dedy. (2014). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,
- Munandar, Ashar, S. (2018). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15.
- Priansa , Donni, J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sjafri, Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyani dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surya, Dharma. (2015). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Umar, Husein. (2015). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Usmara. (2012). *Strategi baru manajemen pemasaran*. Yogyakarta: Amara Books
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*,3(1).
- Winardi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.