

Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika

Anselmus Dimbau,
Sofia A. P. Sambul,
Wehelmina Rumawas,

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: ansellmusdimbau@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine whether HR development had a positive and significant effect on employee performance at PT Mpaigelah and to see which variables had the most dominant influence. The method used is the quantitative method carried out by distributing questionnaires distributed to employees of PT Mpaigelah, with a sample taken of 94 employees using cluster sampling technique (to determine the sample). The data obtained were then processed using SPSS version 25 and analyzed using simple linear regression analysis. This analysis includes reliability test, validity test, simple linear regression test; hypothesis examiners through test tests. The results of the Ttest test show that partially, the HR development variable has a positive and significant effect on employee performance at PT Mpaigelah.*

Keywords: *Human Resource Development on Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mpaigelah dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dilakukan melalui pembagian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Mpaigelah, dengan sampel yang diambil sebanyak 94 karyawan dengan menggunakan teknik *cluster sampling* (untuk menentukan sampel). Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25 dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji regresi linear sederhana; pengujian hipotesis melalui uji T_{test} . Hasil uji T_{test} menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mpaigelah.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian halnya dengan institusi pendidikan, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan suatu yang dikehendaki (Srimulyani, 2012:84).

Ada banyak faktor yang dapat dipengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor

penting, dimana PT Mpaigelah sebagai suatu sistem pengembangan SDM yang baik tidak dilaksanakan dengan efektif dan efisien jika tidak didukung oleh peraturan Perusahaan yang telah ditentukan untuk ditaati bagi semua karyawan. Di mana keberhasilan manajemen di dalam kehidupan perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui karyawan. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Selain itu faktor pengembangan memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Pengembangan dalam bekerja harus

diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui pengembangan yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Apabila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika karyawannya tidak bekerja dengan baik, yang artinya karyawan tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Dengan pemberian pendidikan yang di maksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Adanya pengembangan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perlu adanya pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan.

Tinjauan Pustaka

Menurut Rumawas W (2018) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan dipersiapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan tentunya peningkatan kinerja menjadi tujuan akhir.

Mondy (2008) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. **Pelatihan** memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Menunjukkan kepada karyawan cara mengoperasikan gerinda atau kepa supervisor cara menjadwalkan produksi harian merupakan contoh-contoh pelatihan. Disisi lain, **pengembangan** melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki focus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.

Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wrigth, (2014) berpendapat bahwa pengembangan mengacu pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, penilaian kepribadian, dan kemampuan yang membantu para karyawan yang mempersiapkan dirinya di masa depan. Lebih lanjut dijelaskan

bahwa dikarenakan berorientasi masa depan, hal ini melibatkan pembelajaran yang belum tentu terkait dengan pekerjaan karyawan saat ini. Secara tradisional, pelatihan berfokus pada membantu kinerja para karyawan pada pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun yang akan datang baik melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi atau perusahaan.

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan ini penting dilakukan karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial. Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan, promosi jabatan dan mutasi.

Menurut (Rumawas W, 2018). Kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Konsep manajemen kinerja (*performance management*) dibentuk pada tahun 1980-an di Amerika Serikat. Michael Armstrong (dalam Wirawan, 2012: 99) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen kinerja dilakukan bersama antara manajer dan karyawan.

Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan Prawirosentoso dan Primasari (2015) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif

yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk laporan. (Sugiyono 2014)

Penelitian dilakukan pada Kantor PT Mpaigelah, yang berkedudukan di Jl. Cendrawasih SP3 Karang Senang; Timika, Papua 99910. Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai dengan Desember 2020.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Mpaigelah yang berjumlah 118 karyawan di kantor PT Mpaigelah, yang berkedudukan di Jl. Cendrawasih SP3 Karang Senang; Timika, Papua 99910. Dan jumlah sampel yang digunakan 94 karyawan pada kantor PT Mpaigelah.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data dalam penelitian tersebut adalah :

1. Studi lapangan, untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung di tempat yang akan dijadikan obyek penelitian yaitu secara wawancara.
2. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data penelitian melalui analisis terhadap isi atau pesan dari suatu dokumen.

Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut Arikunto (2006, hlm. 168) "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen". Pengertian validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Validitas juga menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 348) "Reliabilitas instrument yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama". Hasil pengukuran yang memiliki tingkat

reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliable.

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program computer SPSS. Rumus $Y = a + b X$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validasi digunakan untuk mengukur apakah valid atau sah nya pertanyaan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validasi pada penelitian ini diolah menggunakan *SPSS Statistics Version 24*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 90% dan jumlah sampel 94 orang. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan *person correlation* setiap butir soal dengan table r produk moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana r_{tabel} sebesar 0,170. Maka koefisien validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner serta untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila diukur berulang kali. Dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam uji reliabilitas digunakan Metode Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable (handal) apabila memiliki nilai alpha (α) lebih besar dari 0,6.

Dapat menunjukkan bahwa *alpha* variabel Pengembangan SDM (αX) sebesar 0,298 dan *alpha* variabel Kinerja Karyawan (αY) sebesar 0,374 lebih besar dari 0,60 maka hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan reliable.

Pengujian linearitas dilakukan dalam pengujian model persamaan regresi suatu variabel Y atas variabel X. Uji linieritas digunakan guna pemenuhan syarat analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y pada populasi yang linear. Uji linearitas

bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikansi mempunyai pengaruh linear atau tidak. Pengambilan keputusan pengujian berdasarkan, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ tidak terdapat hubungan yang linear Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.

Dari hasil table 4.4 pengujian diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,592 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara pengembangan SDM dengan kinerja Karyawan.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi apakah ada pengaruh yang signifikan pada Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Dari hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 21,343, sedangkan nilai Pengembangan SDM (b/koefisien regresi) sebesar 0,049. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,343 + 0,049X$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 21,343 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel pengembangan SDM sebesar 21,343 koefisien regresi X sebesar 0,049. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh pengembangan SDM (variabel X) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y) adalah positif.

Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Nilai t tabel dengan alpha 5% dan jumlah sampel n dikurangi k jumlah variabel yang digunakan maka diperoleh t tabel sebesar 1,986

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10,477 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,986 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan memiliki peran yang cukup vital dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan, karena karyawanlah yang merupakan ujung tombak perusahaan, sehingga tidak mengherankan, jika penelitian tentang karyawan terus berkembang, terutama yang berkaitan dengan isu bagaimana kinerja seseorang atau sekelompok karyawan ditingkatkan, apa yang menjadi predictor baik atau buruknya kinerja karyawan, seberapa besar pengaruhnya terhadap keberhasilan sebuah perusahaan dan sebagainya (Nufus, 2011:15).

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,05$ artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $10,477 > 1,986$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rumawas W (2015), berjudul "*The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi)*". Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak pengembangan sumber daya manusia, komitmen organisasi dan kompensasi pada kinerja karyawan. Penelitian yang berlokasi di Bank Sulut, Sulawesi Utara, menggunakan investigasi penjelasan atau hipotesis.

Juga didukung oleh Penelitian Ludfia Dipang (2013), berjudul "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*". Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian penting yang perlu mendapat

perhatian. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Dan juga didukung oleh Penelitian Meylisa T Walukow, Meike Roring, Johnny RE Tampi (2016), berjudul “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilaya Suluttenggo Area Manado. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan sumber daya manusia (SDM) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan dan berbagai uraian yang telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat disimpulkan bahwa:

Ada pengaruh yang signifikan pada pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Secara uji t atau parsial, pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Srimulyani, 2012. *Sumber Daya Manusia*
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1 dan 2*. Penerbit Erlangga.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi Enam, Buku 1 dan 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. “Reliabilitas Instrumen Yaitu Suatu Instrumen Yang Bila Digunakan Beberapa Kali Untuk Mengukur Objek Yang Sama, Maka Akan Menghasilkan Data Yang Sama”.
- Arikunto. 2006. “Validitas Adalah Suatu Ukuran Yang Menunjukkan Tingkat Kevalidan dan Kesahihan Suatu Instrumen”.
- Nufus. 2011. *Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Dipang, L. 2013., berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado
- Rumawas, W. 2015. *The Impacts of Human Resource Development, Organizational Commitment, and Compensation on Employee Performance (A Study*

Conducted at Sulut Bank in North Sulawesi).

Walukow, M.T., Roring, M., dan Tampi, R.E. 2016., berjudul “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilaya Suluttenggo Area Manado.

Mathis., Jackson. 2006. “Pengertian Penilaian Kinerja”

Prawirosentoso. Primasari. 2015. “Pengertian Penilaian Kinerja”