

## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon

Indra H. Rintjap  
William A. Areros  
Sofia A.P. Sambul

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado  
E-mail: [hardiindra21@gmail.com](mailto:hardiindra21@gmail.com)

**Abstract.** *This research was conducted to determine how much the effect of human resource development on the performance of employees of PT. Permata Finance Tomohon. Total population at PT. Permata Finance Tomohon as many as 34 respondents. In this study using descriptive quantitative methods, namely to measure how much influence one variable has on other variables. Based on the results of research using IBM SPSS 24, it shows that from the results of data analysis which includes validity tests, reliability tests, simple linear regression and hypothesis testing, it shows a very significant influence between the Human Resource Development variable and the Employee Performance variable. And from the test results in this study indicate that human resource development factors have a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Human Resource Development, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Finance Tomohon. Jumlah populasi pada PT. Permata Finance Tomohon sebanyak 34 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan IBM SPSS 24 menunjukkan bahwa dari hasil dari analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan antara variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variable Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Mmanusia, Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Dalam dunia usaha saat ini sangat diperlukan adanya sumber daya yang kuat agar terjadi peningkatan produktifitas serta kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Salah satu yang paling penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk membuat karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Wehelmina Rumawas (2018) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia saat ini secara progresif mengambil bagian utama dalam pencapaian suatu perusahaan. Banyak perusahaan memahami bahwa komponen manusia dalam suatu asosiasi dapat memberikan keunggulan, mereka membuat tujuan, teknik, kemajuan, dan mencapai tujuan hierarkis.

Karenanya, SDM adalah komponen paling penting untuk sebuah perusahaan.

Pengembangan adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan karyawan akan dirasakan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan sejenis.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Program pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan agar membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena pengembangan dapat mendorong kualitas diri dari karyawan yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan, tidak hanya karyawan operasional semata namun meliputi tingkatan manajerial yang ada pada perusahaan tersebut. Maka dari itu semakin tinggi pengembangan terhadap sumber daya manusia maka akan semakin baik kinerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah pengembangan sumber daya manusia maka semakin lemah kinerja pegawai pada perusahaan tersebut.

Permata Finance adalah sejenis perusahaan leasing yang memberikan pinjaman dana dengan jaminan Bukti Kepemilikan Kendaraan Bermotor (BPKB). Persaingan bisnis yang sangat banyak tentunya menuntut perusahaan agar lebih memperhatikan kualitas pelayanan dari perusahaan. Agar perusahaan dapat bersaing, maka Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang lebih berkompeten sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan mencapai tujuan dari perusahaan. Agar kualitas dari sumber daya manusia dari perusahaan menjadi lebih baik lagi dan berkualitas, maka perusahaan melakukan pelatihan untuk semua karyawan.

## Tinjauan Pustaka

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Armstrong (1997:507) menyatakan: "Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut".

McLagan dan Suhadolnik (Wilson, 1999:10) mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan 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.

Harris and DeSimone (1999:2) mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi

tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Stewart dan McGoldrick (1996:1) mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia meliputi berbagai kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu.

### Kinerja Karyawan

Rumawas, W (2021) Kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan sedangkan manajemen kinerja adalah pengelolaan pencapaian hasil wujud yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja, manajer untuk keberhasilan organisasi serta tujuan yang diinginkan tercapai.

Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Robbins (2003) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction.

Donnelly, Gibson, dan Ivancovich (1994) kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

### Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2016, hlm. 60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



### Hipotesis

**Ha.** Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Permata Finance Tomohon.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Permata Finance Tomohon. Matani Tiga, Kec. Tomohon Tengah, Kota

Tomohon, Sulawesi Utara. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Kasiram (2008:149) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Populasi dalam Penelitian ini adalah Karyawan Permata Finance Tomohon sebanyak 34 orang.

Bailey (1978) menyatakan Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Parsial (uji t), dan Koefisien Determinasi.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang diteliti pada PT. Permata Finance Tomohon, dimana jumlah responden sebanyak 34 orang karyawan sebagian besar berumur 20 – 29 tahun berjumlah 26 orang dan umur 30 – 39 tahun berjumlah 6 orang dan umur 40 – 49 tahun 2 orang. Jenis kelamin dari responden perempuan cenderung lebih banyak yaitu 18 orang dan responden laki-laki sebesar 16 orang. Tingkat pendidikan karyawan yang dimana 1 orang mempunyai pendidikan S2, 28 orang berpendidikan S1 dan 5 orang berpendidikan SMA/SMK.

### Uji Validitas

Dalam pengujian Validitas diketahui bahwa jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r table maka item tersebut dianggap valid, nilai dari r table dari variable pengembangan sumber daya manusia (X) dan variable kinerja karyawan (Y) yaitu 0,339 dengan signifikansi 0,05 serta hasil dari r hitung dari masing variable penelitian yakni lebih besar nilainya dengan nilai rata-rata 0,783 daripada r table tersebut, sehingga dapat dikatakan hasil dari kedua variable yaitu valid.

### Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas variable pengembangan sumber daya manusia yaitu 0,866 dan variable kinerja karyawan yaitu 0,815 berdasarkan hasil tersebut dalam uji reliabilitas ini masing-masing variable dikatakan reliabel karena melebihi nilai Cronbach Alpha yaitu 0,60

**Tabel. 1 Koefisien Korelasi**

		Pengembang an	Kinerja
Pengembangan	Pearson Correlation	1	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari output correlations dalam IBM SPSS 24 didapatkan nilai signifikansi (2-tailed) kedua variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,00 yang artinya adalah signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variable pengembangan sumber daya manusia dengan variable kinerja karyawan.

**Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.140	3.096		4.890 .000
	Pengembangan	1.078	.121	.844	8.912 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis regresi linear sederhana Nilai constant (a) sebesar 15.140 sedang nilai trust (b/koefisien regresi) sebesar 1.078 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :  $Y = 15.140 + 1,078 x$ . Hasil analisis data dapat diketahui bawa koefisien konstanta (a) sebesar 15.140 dan koefisien arah regresi (b) sebesar 1,078 Jelas bahwa koefisien arah regresi variabel pengembangan sumber daya manusia atas variabel kinerja karyawan adalah bertanda positif, dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.704	1.624

a. Predictors: (Constant), Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output table 3 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,844 dan Koefisien Determinasi (R Square) 0,713 yang berarti bahwa pengaruh variable bebas terhadap variable terikat adalah 71,3% sisanya 28,7%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan table 2 dalam hasil output coefficients, diketahui hasil Uji t nilai  $t_{Hitung}$  hasil output (*coefficients*) dimana diketahui nilai  $t_{Hitung}$  8.912 lebih besar dari nilai  $t_{Tabel}$  1.691 pada taraf nyata/signifikan 0,05, Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu jika nilai  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan jika nilai  $t_{Hitung} < t_{Tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, dan berdasarkan hasil di atas artinya hipotesis penelitian dinyatakan teruji/diterima secara meyakinkan pada taraf kepercayaan 99% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan atau hipotesis diterima.

### Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan terhadap 34 responden dari PT. Permata Finance Tomohon dimana dalam penelitian ini terdiri atas variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel kinerja bertujuan untuk menguji “apakah variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. Permata Finance Tomohon. Berdasarkan pengujian pada IBM SPSS 24 dapat diketahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi mendapatkan nilai yang signifikan dengan nilai person correlation sebagai korelasi sempurna. Dari hasil uji regresi yang dimana nilai dari masing-masing koefisien dapat dikatakan bahwa dari hasil kedua variabel didapatkan hasil yang positif atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang konstant antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dan dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sangat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga kecil adanya bila ada vaktor lain yang mempengaruhi antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Berdasarkan nilai hasil uji hipotesis statistic didapatkan bahwa uji  $t_{Hitung}$  pada table *coefficients* diketahui nilai  $t_{Hitung}$  lebih besar nilainya dari nilai  $t_{Tabel}$  dengan signifikansi sesuai dengan standar dari penelitian ini, nilai tersebut membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya manusia terhadap variabel Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh pengembangan atas sumber daya manusia terhadap

kinerja karyawan yang ada pada PT. Permata Finance Tomohon, hal tersebut diperkuat dengan hasil uji yang nilainya sangat signifikan sehingga membuktikan sangat erat keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat hal ini bisa dikatakan bahwa kualitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini diperkuat 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, dan penelitian dari Anselmus Dimbau, Sofia A.P Sambul, Wehelmina Rumawas. “Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika” Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021, dalam penelitian ini terdapat kesimpulan utama yaitu Ada pengaruh yang signifikan pada pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Secara uji  $t$  atau parsial, pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini berlokasi di PT. Mpaigelah Kabupaten Mimika.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian terhadap 34 responden yang dimana penelitian ini berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Permata Finance Tomohon.

Berdasarkan hasil penelitian atas 34 responden pada PT. Permata Finance Tomohon dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan, hal tersebut didukung dengan semua output hasil penelitian menunjukkan dimana hasil tersebut bersifat positif dan sangat signifikan. Pada penelitian ini juga menemukan bahwa ada faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permata Finance Tomohon. Penelitian ini juga menemukan bahwa karena sangat besar pengaruh dari variabel pengembangan terhadap variabel kinerja maka tinggi rendahnya pengembangan akan sangat mempengaruhi terhadap hasil kinerja dari karyawan.

**Referensi**

- A. Muri Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Benjamin dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir
- Daniel, S. 2019. *Quantitative Methods for the Social Sciences a Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Canada: Spinger
- Furtasan, Budi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. 2003. *Aplikasi Multivaiate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marthis Robert. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Masram, Mu'ah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama
- Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhokseumawe: Unimal Press
- Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Ruki, A.S. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja, Performance Management System. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, Wehelmina. 2021. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- 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) *International Journal of Humanities and Social Science Invention, Volume 4 (8). August 2015. pp.24-30*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta