

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO**

Oleh:
Ludfia Dipang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: dipangludfia@gmail.com

ABSTRAK

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. Populasi penelitian adalah karyawan PT Hasjrat Abadi Manado yang berjumlah 69 orang dan semuanya dijadikan sampel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi-strategi yang dilakukan dalam mengembangkan sumber daya manusia serta pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan*

ABSTRACT

In every company or organization, human resource, that is employee or labor, is a very important part that needs attention in improving company performance, has role company. The study was conducted at PT. Hasjrat Abadi Manado. The population are 69 employee of PT Hasjrat Abadi Manado, and all of them taken as a sample. This study aims to determine the strategies implemented in human resources development and the influence of human resource development to increase the performance of employees at PT. Hasjrat Abadi Manado. The analysis method used in this research is simple linear regression. The result showed that the development of human resources has a positive and significant effect on employee performance improvement.

Keywords: *development human resource and employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Di dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Kemudahan pesaing-pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, mengakibatkan adanya persaingan yang semakin ketat. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum pengembangan dilaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industry sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

PT. Hasjrat Abadi adalah salah satu perusahaan dagang yang menjual mobil khususnya merek Toyota di Kota Manado, agar dapat bersaing dengan makin banyaknya dealer yang ada, PT. Hasjrat Abadi harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume penjualan. Faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, PT. Hasjrat Abadi Manado, melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelaksanaan program tersebut PT. Hasjrat Abadi Manado mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, dan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya ekonomi, melainkan juga kepercayaan masyarakat terhadap PT. Hasjrat Abadi Manado.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui strategi-strategi yang dilakukan dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Rachmawati (2008 : 3), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan-an, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dessler (2008 : 5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Hasibuan (2006 : 111), manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sofyandi (2008 : 6), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Mondy (2008: 4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Mangkunegara (2005:9), pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005: 14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penelitian Terdahulu

Raharjo dan Prawatya (2012) dalam penelitian berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Sebagian besar responden menyatakan bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepada dirinya. Hal inilah menjadikan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Sebagian besar karyawan berusaha menjaga dan mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, baik dengan rekan maupun pimpinan. Hal inilah yang menjadikan budaya organisasi pada Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi cukup baik. Pesamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan perbedaannya yaitu jika pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen disiplin kerja dan busaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pradana dengan judul: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB). Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu jika pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen budaya kerja sebagai faktor yang mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rayadi dengan judul: Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah penilaian kinerja dengan melakukannya merupakan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, terlihat dari promosi jabatan yang merupakan peningkatan standar kualitas pekerjaan. Kontribusi yang diberikan faktor ini sangat besar, hal ini dapat dilihat bahwa faktor tersebut mempengaruhi dua dari tiga perspektif kinerja yang dianalisis. Motivasi karyawan untuk

bekerja lebih baik menjadi tinggi apabila perusahaan melakukan serangkaian kegiatan yang benar-benar nyata dalam hal promosi jabatan, mutasi bahkan demosi. Peran atasan sangat berpengaruh dalam mengontrol kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian hanya sebatas mengemukakan permasalahan yang ditemukan dan memberikan saran seputar permasalahan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai Sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian.

Hipotesis

Pengembangan sumber daya manusia diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hasjrat Abadi Manado yang beralamat di Jl. Sudirman No. 119 A Manado lantai 2. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, yaitu dimulai pada bulan Februari 2013 dan berakhir pada bulan April 2013

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian di PT Hasjrat Abadi Manado sebanyak 69 orang. Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berhubung populasi di PT Hasjrat Abadi Manado hanya 69 orang, maka diputuskan semua populasi dijadikan sampel, berdasarkan metode pengambilan sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut :

1. Wawancara
Metode wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait yang berkompeten dibidangnya
2. Kuesioner
Yaitu cara memperoleh data dengan menyebarkan angket kepada koresponden.
3. Studi Kepustakaan
Studi pustaka bertujuan untuk memperoleh landasan teori dan definisi-definisi yang digunakan dalam analisis kasus. Teori-teori tersebut diperoleh dari literatur-literatur, majalah ilmiah maupun tulisan-tulisan lainnya yang banyak berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Definisi operasional Variabel

1. Sumber Daya Manusia (Variabel X) merupakan tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan organisasi atau institusi tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi atau institusi, tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawannya (sumber daya manusia) maka organisasi itu tidak akan maju dan berkembang.
2. Kinerja Karyawan (Variabel Y) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dimana data dikumpulkan, disusun, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan keterangan yang lengkap bagi masalah yang dihadapi sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.

Untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dimana untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi sederhana, dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= motivasi kerja

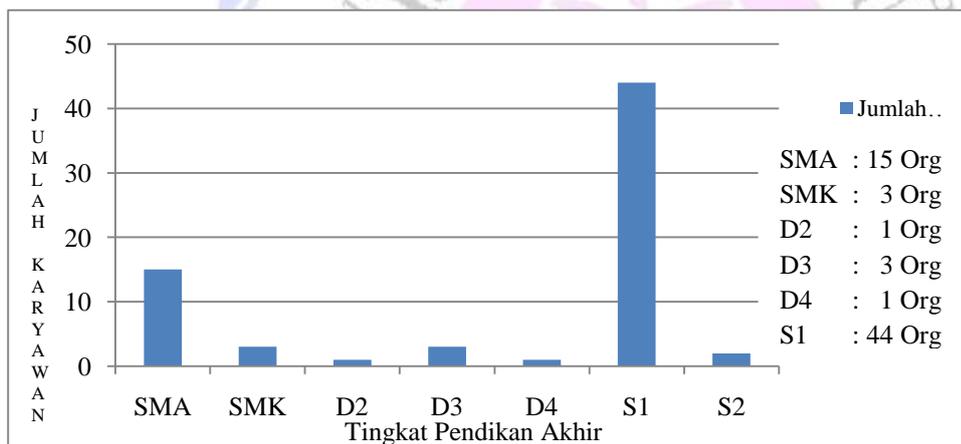
a= konstanta

b= koefisien regresi

X= Sumber Daya Manusia

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 1. Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado

Sumber: PT. Hasjrat Abadi Manado Tahun 2013

Gambar 1, menunjukkan bahwa total karyawan yang bekerja di PT. Hasjrat Abadi Manado adalah sebanyak 69 karyawan dengan tingkat pendidikan yang bervariasi yaitu dari lulusan SMA, SMK, D2, D3, D4, S1 dan yang tertinggi adalah S2. Lulusan SMA sebanyak 15 orang atau 21,7% dari total karyawan, ini merupakan jumlah kedua terbanyak setelah lulusan S1 yang sebanyak 44 orang atau 63,7% dari total karyawan, sedangkan untuk lulusan tingkat pendidikan yang lainnya yaitu SMK sebanyak 3 orang atau 4,3% dari total karyawan, D2 sebanyak 1 orang atau 1,4% dari total karyawan, D3 sebanyak 3 orang atau 4,3% dari total karyawan, D4 sebanyak 1 orang atau 1,4% dari total karyawan dan S2 sebanyak 2 orang atau 2,8% dari total karyawan. Berdasarkan data ini dapat disimpulkan bahwa PT. Hasjrat Abadi Manado mempertimbangkan tingkat pendidikan akhir yaitu S1 sebagai syarat dalam perekrutan karyawan barunya.

Tabel 1. Deskriptif Jawaban Responden

	Mean	Std. Deviation	N
Y	61.85	6.648	34
X	62.26	6.912	34

Sumber : Data Olahan (2013)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 61.85 dan nilai rata-rata sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan) adalah sebesar 62.26

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.707
	X	.707	1.000
Sig.(1-tailed)	Y	.	.000
	X	.000	.
N	Y	34	34
	X	34	34

Sumber : Data Olahan Juli 2013

Tabel 2 menunjukkan bahwa, hubungan sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan) dan kinerja karyawan signifikan karena nilai $p = 0.000$ dan nilai $r = 0.707$ menunjukkan hubungan korelasi yang kuat

Tabel 3. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707(a)	.499	.484	4.777

Sumber : Data Olahan Juli 2013

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa, nilai R square = 0.499 atau 49.9 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	19.544	7.536		2.593	.014
	X	.680	.120	.707	5.648	.000

Sumber : Data Olahan Juli 2013

Pada tabel diatas, nilai B Constant 19.544 menyatakan bahwa jika sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) diabaikan maka kinerja karyawan adalah 19.544, dan nilai B 0.680 menyatakan bahwa setiap penambahan sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) sebesar satu skala akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.680.

- 1) Persamaan Regresi sederhana yang diperoleh :
$$Y = a + bX$$
$$Y = 19.544 + 0.680 X$$
- 2) Nilai t hitung = 5.648 lebih besar dari nilai t table ($df = 32$) = 1.697 pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Oleh karena t hitung lebih besar t table dan probabilita 0.000 atau $p < 0.05$, maka dapat dikatakan sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT. Hasjrat Abadi Manado dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya adalah berupa:

Formulir / Kriteria karyawan

Formulir atau kriteria karyawan merupakan langkah awal dalam perekrutan karyawan baru yang akan bekerja di PT. Hasjrat Abadi Manado. Formulir biasanya disediakan oleh bagian HRD untuk diisi oleh para pelamar. Melalui formulir ini maka akan dilihat kualitas setiap calon karyawan yang melamar dan akan dipilih yang terbaik dan sesuai dengan yang diinginkan yaitu berupa latar belakang pendidikan, kemampuan dasar, kepribadian diri calon karyawan hingga kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan lain-lain. Para pelamar tidak akan langsung mengetahui apakah mereka lolos ke tahap berikutnya pada hari itu juga saat surat lamaran diantar. Biasanya karyawan yang lolos atau sesuai kualifikasi akan diberikan pemberitahuan melalui telepon beberapa hari setelah penutupan lowongan dan penyeleksian ketat yang dilakukan. Tahap berikutnya adalah Psiko Tes, dalam tahap ini pertanyaan yang diberikan disusun sendiri oleh PT. Hasjrat Abadi. Setelah lulus tahap Psiko Tes maka lanjut ke tahap berikutnya yaitu wawancara calon karyawan. Pada tahap ini, perusahaan akan lebih mendapatkan gambaran jelas mengenai kualifikasi diri setiap calon. Jika ada calon pelamar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan maka biasanya akan terjadi kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan barunya mengenai gaji yang diharapkan dan waktu untuk memulai bekerja. Namun jika perusahaan belum menemukan karyawan yang sesuai maka perusahaan akan membuka lowongan lagi hingga mendapatkan karyawan yang diinginkan, karena perekrutan karyawan yang berkualitas akan mempengaruhi kinerjanya dikemudian hari.

Pemberian Jaminan Seperti Jam Sostek Diikut Sertakan Kepada Seluruh Karyawan

Pemberian jaminan seperti jam sostek biasanya dilakukan oleh seluruh perusahaan yang menjalankan suatu usaha, tidak hanya oleh PT. Hasjrat Abadi saja, namun adakalanya beberapa perusahaan memberikan jam sostek hanya kepada karyawan tetap mereka, hal ini berbeda dengan yang dilakukan oleh PT. Hasjrat Abadi Manado. Pemberian jaminan seperti jam sostek diberikan kepada seluruh karyawan baik yang masih mengikuti pelatihan, karyawan kontrak, hingga karyawan tetap. Perusahaan tidak membeda-bedakan dalam pemberian jaminan bagi setiap karyawan karena perusahaan menyadari bahwa pemberian jaminan seperti ini sangat penting dan juga sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Perusahaan berharap dengan pemberian jaminan kepada seluruh karyawannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan.

Pemberian Insentif Per Triwulan

PT. Hasjrat Abadi Manado memberlakukan program berupa pemberian insentif yang dilakukan setiap 3 bulan sekali. Pemberian insentif per triwulan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian insentif yang diberikan perusahaan akan menambah penghasilan mereka. Walaupun mungkin pemberian insentif per triwulan ini tidak akan berpengaruh banyak terhadap kinerja karyawan namun ini merupakan salah satu upaya yang terus dilakukan oleh PT. Hasjrat Abadi Manado.

Penilaian

Penilaian karyawan biasanya dilakukan setiap 6 bulan. Proses penilaian karyawan ini buat oleh manajer dalam rangka evaluasi kerja bagi seluruh karyawan, kemudian bagian HRD akan membuat form penilaian kinerja karyawan yang berisi kriteria apa saja yang akan dinilai sehubungan dengan kinerja karyawan. Setelah itu akan dilakukan penilaian atas karyawan dengan mengisi form penilaian kinerja karyawan, setelah form tersebut diisi, akan dihitung jumlah total penilaian terhadap karyawan. Setelah seluruh proses penilaian dilakukan maka akan diketahui hasil dari penilaian kinerja karyawan melalui laporan evaluasi kerja yang dibuat

oleh bagian HRD. Selain berdasarkan laporan evaluasi kerja ini, manager juga menilai berdasarkan cara kerja yang diamati oleh manajemen.

Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan program yang dirasa paling mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjat Abadi Manado. Dengan adanya program jenjang karir maka setiap karyawan akan berusaha dan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya agar dapat dipromosikan untuk menempati kedudukan yang lebih tinggi. Sama seperti tahap penilaian, program jenjang karir ini dilakukan setiap 6 bulan sekali. Jika dalam tahap penilaian ada karyawan yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Reward Untuk Karyawan Berprestasi

Reward atau penghargaan biasanya diberikan kepada karyawan bagian marketing. Karyawan yang mendapatkan *reward* merupakan karyawan yang melakukan penjualan produk melampaui target yang diharapkan. *Reward* yang diberikan biasanya berupa tambahan gaji ataupun berupa barang, namun tidak menutup kemungkinan bagi karyawan dari bagian lain juga mendapatkan reward jika kinerja mereka meningkat. Bagi karyawan selain bagian *marketing*, *reward* yang diberikan biasanya berupa sembako atau berupa barang lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. PT. Hasjrat Abadi Manado telah melakukan berbagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawannya berupa penilaian awal saat perekrutan, pemberian bonus-bonus bagi karyawan berprestasi serta penilaian akhir untuk kenaikan jenjang karir bagi setiap karyawan yang memiliki peningkatan dalam kinerjanya.
2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Saran

PT. Hasjrat Abadi diharapkan tetap mempertahankan metode perekrutan hingga penilaian akhir karyawan yang telah dilakukan selama ini, karena dari perekrutan awal karyawan yang terorganisir dengan baik maka akan mendapatkan karyawan yang juga kompeten dalam bekerja. Demikian halnya dengan penilaian kerja untuk jenjang karir maupun pemberian bonus-bonus serta fasilitas yang diberikan terus dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid I, Indeks Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Mondy R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Pradana, RM. Gardhika Riza. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)*. Universitas Brawijaya Malang.
<http://pustakapertanianub.staff.ub.ac.id/files201207jurnal-RM.-Gardhika-Riza-Pradana-0810440145-442.pdf> diunduh pada tanggal 5 April 2013
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit: Andi Offset, Jakarta.
- Raharjo, Susilo Toto dan Dipta Adi Prawatya, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi*. Universitas Diponegoro. (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/824798>) Diunduh Pada Tanggal 8 Maret 2013.
- Rayadi, 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia yang meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar*. Universitas AMIK Panca Bhakti Pontianak
(<http://repository.polnep.ac.id/xmlui/bitstream/handle/1234567898807-eksos%20%20-%20rayadi.pdf;sequence=1>) diunduh pada tanggal 8 Meret 2013.
- Rivai Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk perusahaan dari teori ke praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sofyandi Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.