

# PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDOJAYA AGRINUSA

**Maludin Panjaitan**

Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia

Email : maludinp@gmail.com

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Indojoya Agrinusa

Analisa korelasi product moment diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,54. Berdasarkan interpretasi tersebut maka pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kategori sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Indojoya Agrinusa. Hasil uji signifikan, diperoleh t-hitung sebesar 5,8448. Selanjutnya harga t-hitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan  $dk=83$ , maka diperoleh nilai t-tabel berada diantara 2,000 dan 1,980. Dengan demikian dapat dilihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel dan t-hitung berada pada daerah  $H_a$  (hipotesa alternatif). Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 5,8448 adalah signifikan dan Hipotesa Alternatif diterima, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi di mana sampel yang 85 orang diambil. Perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 29,16%. Dan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar daripada penelitian ini.

**Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kinerja.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang.

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap pegawai/petugas baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau

membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya.

PT.Indojaya Agrinusa adalah perusahaan yang bergerak di bidang pakan ternak ayam.Dan di dalam kegiatan perusahaan proses pengembangan karyawan sering hanya berlaku bagi karyawan yang lama bekerja dan tidak melihat prestasi dari karyawan tersebut. Dan juga dalam hal melakukan mutasi kepada karyawan hanya berdasarkan keinginan pemimpin, dan tidak melihat hasil kinerja karyawannya sehingga mutasi dianggap sebagai keterpaksaan maka azas "*The Right Man and The Right Place*" tidak tercipta di dalam perusahaan.

Setiap organisasi peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar. Sorotan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya, perlakuannya, serta estafet penggantinya. Maka dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pada pengembangannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan

akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

### **Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut : “Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Indojaya Agrinusa?”

### **Tujuan Penelitian.**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Indojaya Agrinusa.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Pengembangan Sumber Daya Manusia.**

Menurut Almasdi (2006:17) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Hasibuan (2001:244) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasilguna. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan

untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Yuli (2005:73) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Pendapat lain dari Handoko (1996:104) yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Sementara itu menurut Notoatmodjo (1998:2) ada dua pengertian pengembangan sumber daya manusia. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia (human resources development) adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Secara mikro, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal yang dapat berupa jasa maupun benda atau uang.

Menurut Handoko (1996:103) ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, penelitian dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan

permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan. (Notoadmodjo, 1998:8)

#### a. Faktor Internal.

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari :

- Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
- Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.
- Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.
- Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

## b. Faktor Eksternal.

Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari :

- Kebijakan pemerintah, seperti misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
- Sosio-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.
- Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

## Kinerja Pegawai.

Dalam Rivai (2005:15) ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja. Osborn (1991) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan. Casio (1992) menyebutkan kinerja adalah merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

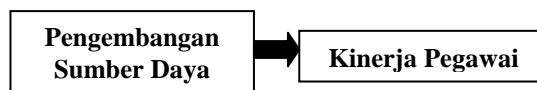
Menurut Simamora (2005:120) adalah tingkat terhadap mana para

pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan.

## Kerangka Berpikiri

**Gambar 1.**  
**Kerangka Berpikir**



**Sumber : Diolah Penulis**

## Hipotesis.

Hipotesis penelitian ini adalah “Semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai kantor PT. Indojoya Agrinusa”

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa.

### Populasi dan Sampel.

Dalam penelitian ini yang menjadi

populasi adalah seluruh pegawai tetap yang bertugas pada PT. Indojoya Agrinusa yang berjumlah 35 orang. Agar sampel yang digunakan dalam penelitian ini lebih representatif maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai tetap yang bertugas pada PT. Indojoya Agrinusa yang berjumlah 35 orang.

### **Definisi Operasional.**

Definisi operasional adalah unsur-unsur yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja untuk mendukung analisa dari variabel-variabel tersebut (Singarimbun, 1995:46).

1. Pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel bebas (X) dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

#### a) Pendidikan dan pelatihan

1. Partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan
2. Pegawai menghadiri program pembelajaran saat pendidikan dan pelatihan dilaksanakan (mendengar presentasi pengajar dan memecahkan suatu studi kasus)
3. Adanya pegawai lama yang diberi tugas oleh pimpinan untuk membimbing pegawai baru dalam menjalankan tugas sehari-hari (mentoring)
4. Adanya evaluasi setelah pelaksanaan diklat terhadap peserta diklat untuk mengetahui

dampaknya terhadap kemajuan pegawai

#### b) Kegiatan non-diklat

1. Belajar dari media cetak (buku, koran, majalah, buletin), media elektronik (TV, radio, internet) maupun menulis artikel atau bahkan buku
2. Mengikuti workshop, seminar, simposium, pameran, studi banding, ataupun wisata karya

#### c) Promosi

1. Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih baik
2. Kenaikan gaji, tunjangan ataupun fasilitas yang sesuai dengan kedudukan jabatan yang baru
3. Diberikan berdasarkan kinerja pegawai

#### d) Motivasi

1. Memberikan bonus atau piagam penghargaan kepada para pegawai yang bekerja dengan baik
2. Memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang pekerjaannya kurang baik

2. Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) dengan indikator sebagai berikut :

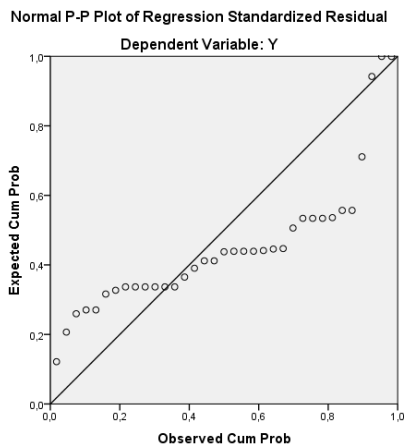
- a) Prestasi kerja
- b) Rasa tanggung jawab
- c) Kesetiaan dan pengabdian.
- d) Prakarsa
- e) Kejujuran
- f) Disiplin
- g) Kerjasama
- h) Kepemimpinan

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Grafik *Normal P-P Plot* dapat dilihat pada gambar berikut.



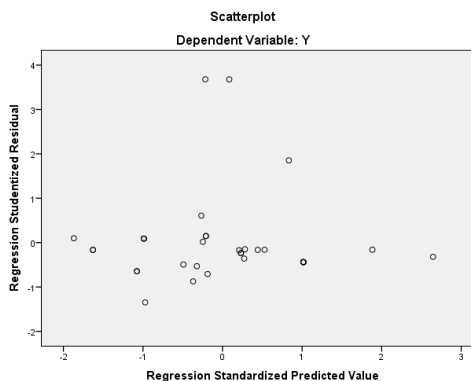
**Gambar 2.**

#### Normal P-P Plot

Dari grafik *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi penjualan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (*Scatter plot*) residual.



**Gambar 3.**  
**Scatter plot**

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi penjualan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstand Coeff		Standar Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,506	4,897		,512	,613
X1	1,103	,149	,455	7,380	,000
X2	1,611	,416	,306	3,872	,001
X3	3,011	,633	,402	4,758	,000
X4	1,916	,656	,171	2,920	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2012 (Data diolah)

Dari Tabel 1. dapat dibuat persamaan umum pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 2,506 + 1,103 X_1 + 1,611X_2 + 3,011 X_3 + 1,916 X_4$$

a. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

Persamaan 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan adalah 1,103. Nilai t-hitung dari koefisien pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 7,380, dan signifikan lebih kecil 5 % sehingga diputuskan untuk menerima H1. Artinya, secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95 %.

b. Pengaruh Kegiatan Non-Diklat

Persamaan 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kegiatan non-diklat 1,611. Nilai t-hitung dari koefisien kegiatan non-diklat adalah sebesar 3,870, dan signifikan lebih kecil dari 5 % sehingga diputuskan untuk menerima H1. Artinya, secara parsial kegiatan non-diklat berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95 %.

c. Pengaruh promosi

Persamaan 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel promosi adalah 3,011. Nilai t-hitung dari koefisien strategi distribusi adalah sebesar 4,758, dan signifikan lebih kecil dari 5 % sehingga diputuskan untuk menerima H1. Artinya, secara parsial promosi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95 %.

d. Pengaruh motivasi

Persamaan 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi adalah 1,916. Nilai t-hitung dari koefisien strategi promosi adalah sebesar 2,920, dan signifikan lebih kecil dari t-tabel 5 % sehingga diputuskan untuk menerima H1. Artinya, secara parsial

motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95 %.

**2. Uji F (Uji Serempak)**

Untuk mengetahui pengaruh serempak variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5331,879	4	1332,970	77,037	,000 <sup>b</sup>
Residual	519,092	30	17,303		
Total	5850,971	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Tabel 2. dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah 77,037, sedangkan nilai F-tabel 0,05 adalah 2,74. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel maka disimpulkan menerima H<sub>1</sub>. Artinya, secara serempak variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95 %.

**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dapat menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 <sup>a</sup>	,911	,899	4,15970

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Tabel 3. dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*R Square*) variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi adalah 0,911. Artinya, sebesar 91,10 % dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sebagian lagi (9,90 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Secara parsial, variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan
2. Secara serempak variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi adalah 0,911. Artinya, sebesar 91,10 % dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sebagian lagi (9,90 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

### Saran

1. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu corong pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya aparatur pemerintah yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan,

kemampuan dan sikap pegawai secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan kebutuhan kekinian pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.

2. Program pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Indojoya Agrinusa hendaknya dapat membangun kelancaran dalam mewujudkan kinerja pegawai secara terus menerus atau aktif untuk melakukan koreksi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan atas kebijakan-kebijakan pemerintah yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan perusahaan itu sendiri.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel lain yang sudah ada dalam penelitian ini guna meningkatkan khasanah pengetahuan di bidang pengembangan sumber daya

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Ke-6*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hutape, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama



- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari, H. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Tika, Moh.Pandu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.