

## **Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasmulia Kabupate Luwu Utara**

Asria<sup>1</sup>,Suhandra Makkasau<sup>2</sup>,Samsul Bacri<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengembangan SDM,berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Jasmulia Kabupaten Luwu. Utara.jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. .sampel penelitian ini adalah berjumlah 82 Karyawan. penelitian ini berlangsung selama 5 hari ,dimulai pada kamis,5 januari dengan pengisian sampel kuesioner sampai dengan senin,9 januari 2023 bertempat pada PT.Jasmulia Kabupaten Luwu Utara,hasil simultan Pengembangan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil uji t diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $6,248 > 1,663$ ) dengan nilai signifikan ,000 berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikan ,000 < 0,05 dan nilai F hitung  $39,040 > F$  tabel 2,716.

**Kata kunci:** Pengembangan SDM ,Kinerja Karyawan

### **Abstract**

This study aims to determine whether HR development has an effect on employee performance.the population of this study were all employees of PT.Jasmulia North Luwu District.This type of research uses a quantitative approach.The sample of this research is 82 employees.This research lasts for 5 days, starting on Thursday ,5 january by filling out a sample questionnaire until Monday ,9 january 2023 at PT.Jasmulia North Luwu District.simultaneous HR development results have a significant effect on employee performance with test results t earned value t count is greater than value table ( $6,248 > 1,663$ ) with significant value ,000 based on the table known significant value ,000 < 0,05 and value F count  $39,040 > F$  table 2,716.

**Keywords:** HR development,employee performance

Copyright (c) 2023 Asria

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [asriaria835@gmail.com](mailto:asriaria835@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Salah satu tanggung jawab utama departemen SDM atau fungsi yang berdiri sendiri adalah pengembangan SDM. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan terdiri dari pendidikan dan pelatihan, menurut Schuler dan Youngblood dalam (Hendrawan, 2012). Sutrisno (2009) berpendapat bahwa

pendidikan dan pelatihan dapat digunakan untuk membangun sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai..(Manajemen, 2018)

Mencapai tujuan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Personalia adalah nama lain dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikembangkan dan dikelola untuk memenuhi tujuan organisasi karena tenaga kerja, pekerja, karyawan, dan potensi manusia semuanya berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam pengembangan bisnis (Nawawi, 2011). Kinerja karyawan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. (Septiani dan Karyawan, 2021). Salah satu sumber daya yang paling berharga dalam setiap organisasi adalah orang yang hadir sebagai karyawan, buruh, atau pekerja. Sekalipun teknologi modern dapat menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, masih banyak tugas yang tidak dapat dilakukan oleh peralatan mekanis atau otomatis sepenuhnya. Karena hanya sumber daya manusia yang memiliki rasa harga diri yang perlu dijaga dan dilindungi di antara semua sumber daya yang ada di perusahaan, mereka dianggap paling berharga. Selain itu, hanya sumber daya manusia yang mampu berpikir rasional.(Notoadmojo dan In et al., 1957)

Kinerja umumnya mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja untuk memengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka terhadap bisnis atau agensi, termasuk kualitas layanan yang mereka tawarkan. Peningkatan kinerja adalah teknik bagi bisnis untuk meningkatkan produktivitas staf sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Agar pendekatan peningkatan kinerja menjadi efektif, bisnis harus mengetahui tolok ukur kinerja. Perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif yang sangat sulit untuk ditiru agar dapat bersaing dengan bisnis lain dalam industri terkait, dan keunggulan tersebut hanya dapat dicapai dengan memiliki karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, antusias, dan loyal..(Dipang, 2013)

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan Kerja menurut (Desler 2009) Merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya .(Sutrisno dan Astriany Regina Salindeho Irvan Trang Lucky Dotulong, 2021).

Perusahaan dan peneliti sering memusatkan perhatian mereka pada berbagai variabel yang mempengaruhi stabilitas kerja karyawan. Salah satunya adalah mencapai kepuasan kerja, yaitu keadaan emosional yang mendukung atau tidak mendukung penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya.(Mangkunegara ,Amaliyah, 2020). Pengembangan sumber daya manusia adalah proses penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan personel untuk memperoleh hasil yang terbaik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia. Proses memodifikasi perilaku merupakan komponen pengembangan sumber daya (Behavior Engineering). Para

ahli menegaskan bahwa belajar selalu memerlukan proses mengubah perilaku (dari satu keadaan ke keadaan lain, yang lebih disukai).(Sari dan Maghfiroh, 2021).

Meningkatkan kinerja karyawan seringkali melibatkan analisis pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan kegiatan aktual pengembangan sumber daya manusia itu sendiri, yang dimaksudkan untuk memaksimalkan potensi karyawan, merupakan dua bagian penting dari kegiatan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain pada tingkat pengembangan sumber daya manusia ini. Meskipun individu sering mencampurkan kedua konsep tersebut, penerapan strategi harus dibedakan dari taktik (tips), yang memiliki ruang lingkup yang lebih terbatas dan jangka waktu yang lebih singkat. Kata "strategi" berasal dari kata Yunani "stratu", yang berarti "memimpin" dan "militer" (Grant dan Maghfiroh, 2021). Perencanaan sumber daya manusia, disebut juga dengan perencanaan tenaga kerja, adalah proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan memastikan tuntutan tersebut terpenuhi agar pelaksanaannya terintegrasi dengan lancar..(Mangkunegara, Monalis, 2013). Menurut penelitian Tilon (2013), maksud dan tujuan pelatihan dan pengembangan harus spesifik dan sejalan dengan tujuan yang dicapai oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebelum menerapkan pelatihan dan pengembangan, perencanaan adalah tugas penting yang harus diselesaikan untuk memastikan bahwa tujuan yang dicapai menghasilkan hasil terbaik.(Nurliani, Lamsah, 2020)

Menjamin efektifitas transisi dari kurang menjadi lebih, dan dari cukup atau di atas rata-rata menjadi lebih berhasil dan tercapai, merupakan tanggung jawab sumber daya manusia. Seseorang dengan sumber daya manusia yang unggul dapat mengambil manfaat dari tumbuhnya kemampuan untuk memenuhi tuntutan kinerja dan tanggung jawab pekerjaan. Karena proses pembelajaran di tempat kerja semakin dimotivasi oleh penemuan dan pengembangan kompetensi profesional sebagai hasil dari keberhasilan pelatihan yang dilakukan selama ini, seorang karyawan juga diharapkan menjadi lebih profesional melalui pengembangan sumber daya manusia. Sebagaimana dikemukakan oleh (T.soemarmarman,Drs,M S.Ed dan Sulistiawan et al., n.d.).

Kinerja karyawan akan dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan semangat kerja yang tinggi, dan ini akan mengarah pada perbaikan di masa depan baik dalam kehidupan individu maupun organisasi serta peningkatan efektivitas organisasi. Kinerja yang tinggi akan mempengaruhi bagaimana Anda mendapatkan kompensasi dalam bentuk bonus, insentif, bahkan kenaikan dan promosi. Peneliti dapat menggunakan fakta-fakta di atas sebagai panduan untuk membuat kerangka kajian.(Ruslan & Sari, 2022).

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Jasmulia sebanyak 82 orang.dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode angket kuesioner pengumpulan, dibagikan kepada responden melalui online dengan menggunakan G.form. jenis data dalam penelitian ini adalah data berupa pengisian penyebaran kuesioner tentang PT.Jasmulia.

.Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan Teknik penelitian assosiatif kasual yang menjelaskan bahwa variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependent(Y),variabel dalam penelitain ini antara lain Pengembangan SDM (X) dan Kinerja (Y).Tempat penelitian yang dilakukan penelitian berada di Kabupaten Luwu Utara,menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari responden melalui kuesioner untuk menentukan jawaban pertanyaan penelitian mengenai Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan.Responden dalam penelitian ini berjumlah 82 orang dimana semuanya terlibat dalam PT.Jasmulia,dengan jumlah kuesioner yang terkumpul berjumlah 82,jumlah kuesioner yang terisi adalah 82 orang.adapun metode penelitian ini adalah metode regresi dan uji t serta uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

**Tabel 1.** Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Item	Indikat or	Sumber
<b>Pengembangan SDM ( X )</b>	Rotasi unit kerja	PSDM1	Sukartaji(2016: 79)
	Latihan instruksi pekerjaan	PSDM2	
	Magang	PSDM3	
	Pengarahan	PSDM4	
	penugasan sementara	PSDM5	
<b>Kinerja Karyawan ( Y )</b>	Mutu	KK1	Robbins(2006)
	Kuantitas	KK2	
	Ketepatan waktu	KK3	
	Efektivitas penggunaan sumber daya	KK4	
	Mandiri	KK5	

Dilihat dari jumlah karyawan di PT.Jasmulia yang berda di Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 82 orang,dan termasuk keseluruhan karyawan berjumlah 82 orang dan ditinjau dari profile perusahaan tersebut karyawan PT.Jasmulia dominan laki-lakihal ini berdasarkan dengan tugas dalam perusahaan terssebut memang diharus untuk karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan,seperti tugas pada bagian lapangan.

Untuk karakteristik yang diamati dari responden diantaranya adalah,nama,umur,tingkat pendidikan yang ditamatkan,Pengembangan SDM,dan kinerja karyawan PT.Jasmulia Kabupaten.Luwu Utara.

Tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis nama, dapat diketahui jenis nama yaitu berjumlah dengan persentase 82%. Untuk umur yang terlihat yang mendominasi yaitu umur dengan 22-26 thn dengan jumlah persentase sebanyak 49%.

**Tabel 2.** Gambaran Umum Karakteristik Responden

NO	Karakteristik Responden	Total	Presentase
1	Nama	82	82
	<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>82</b>
2	<b>Umur</b>		
	17-21	17	17
	22-26	49	49
	27-31	13	13
	32-36	0	0
	37-41	1	1
	42-46	1	1
	47-50	1	1
	<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>82</b>
3	<b>Tingkat Pendidikan yang ditamatkan</b>		
	SMA/SMU	35	35
	S1	44	44
	S2	3	3
	<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>82</b>

Selanjutnya untuk tingkat pendidikan yang ditamatkan yaitu tingkat S1 yang mendominasi yaitu dengan jumlah dengan persentase 44%.

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,224	2,665		2,336	,022
Pengembangan Sdm	,717	,115	,573	6,248	,000

a. Dependent Varibel:KJ

Pada tabel diatas,nilai Konstant 6,224 menyatakan hasil ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independent (bebas) bernilai nol, maka nilai Y sebesar 6,224.

Pengembangan SDM(X) sebesar 0,717. ini berarti setiap peningkatan mengalami satuan.maka Pengembangan SDM (X) sebesar 0,717.dengan kata lain satuan dengan variabel yang lain tidak dianggap konstan.

Dari hasil interpretasi diatas , Pengembangan SDM sebesar 0,717 dan konstant sebesar 6,224.sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM dan konstant tidak sama sekali berpengaruh positif terhadap Kinerja.

#### 1. Hasil Uji T

**Tabel 4.** Hasil uji T

variabel	T hitung	T tabel	Sig
<b>Pengembangan SDM</b>	6,248	1,663	,000

Berdasarkan tabel 2.Analisis regresi variabel Pengembangan SDM (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung (t hit) = 6,248 > t tabel (t tab ) = 1,663 dan tidak signifikan karena ,000< alpa 0,05.

#### 2. Hasil uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 jika F hitung > F tabel maka variabel berpengaruh secara bersama-sama berdasarkan hasil penelitian Uji F ditampilkan dibawah ini.

**Tabel 5.**Hasil uji F

ANOVA						
<b>1</b>	<b>Regression</b>	<b>120,560</b>	<b>1</b>	<b>120,560</b>	<b>39,040</b>	<b>,000</b>
	<b>Residul</b>	247,050	80	3,088		
	<b>Total</b>	367,610	81			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors:(Constant),Pengembangan SDM

a. Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Kayawan pada PT.Jasmulia

Dari hasil uji f diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (6,248> 1,663) dengan nilai signifikan ,000<0,05 dan nilai F hitung 39,040> F tabel 2,716.dengan demikian bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.sehingga Ho sama-sama diterima artinya variabel Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Jasmulia.

## Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas bahwa Pengembangan SDM (X) ternyata mampu berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis bahwa variabel Pengembangan SDM (X) memiliki nilai  $t_{hitung} (t_{hit}) = 6,248 > t_{tabel} (t_{tab}) = 1,663$  dan nilai signifikan  $,000 < \alpha 0,05$ . dari sini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM adalah salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan maksimal pada PT.Jasmulia di Kabupaten Luwu Utara.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, sehingga kedua hipotesis di terima. Informasi dari hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang meningkat di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ialah pengembangan SDM. Dengan demikian kondisi ini tentunya menjadi prioritas bagi Karyawan untuk meningkatkan pengembangan SDM. Hasil temuan ini memberikan informasi bahwa Pengembangan SDM merupakan elemen penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa kelemahan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada kabupaten Luwu Utara. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan, misalnya penelitian dilakukan di dua Kabupaten atau lebih, atau jika memungkinkan di Provinsi Sulawesi Selatan. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada pelaku karyawan. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambah jumlah obyek dalam penelitiannya seperti mahasiswa, ibu rumah tangga atau pegawai. Ketiga, jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan sampel minimum. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih banyak jumlah sampel dengan kisaran 200 sampai 300 sampel.

## Referensi :

- Amaliyah, P. (2020). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Kreatif Dan Pintar .... 2*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1099/>
- Astriany Regina Salindeho Irvan Trang Lucky Dotulong. (2021). *KOTAMOBAGU ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, JOB TRAINING, AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HASJRAT ABADI KOTAMOBAGU* *Jurnal EMBA Vol. 9 No 3 Juli 2021, Hal. 23-31*. 9(3), 23-31.
- Dimbau, A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Journal Productivity*, 2(2), 46-50. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33951>
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080-1088.
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). The tellurometer. *Australian Surveyor*, 16(7), 429-447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Karyawan, K. (2021). *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi Volume 1 Nomor 2 ( Juni 2021 ) / e-journal.upr.ac.id*. 1, 75-84.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Budi Daya Kelompok Ikan Mina

- Lestari Desa Marga Sakti Kecamatan Padang Jaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403.
- Manajemen, J. I. (2018). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4, Nomor 3, November 2018*. 4(November), 1-11.
- Monalis, E. (2013). Karyawan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080-1088.
- Nurliani, Lamsah, F. Y. M. (2020). *MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM Tbk*. 2.
- Ruslan, R. A., & Sari, D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Loker Administrasi Pada Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar. *E-Proceeding of Management*, 9(4), 2226-2236. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18309/17888>
- Sulistiawan, M. E., Yulianti, F., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., Banjarmasin, B., & Banjarmasin, B. (n.d.). *Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt . Prada Makmur Banjarmasin*. 1-13.