



## ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA SEBUAH BADAN USAHA MILIK NEGARA

**Ahmad Prayudi**

Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area, Medan  
ahmadprayudi@gmail.com

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima September 2017  
Disetujui Oktober 2017  
Dipublikasikan Desember 2017

*Kata Kunci:*

*Pengembangan Sumber Daya Manusia; Prestasi Kerja*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi karyawan. Penelitian dilakukan pada staff direksi sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Penelitian ini bersifat deskriptif dengan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sumber daya manusia dan umum sebanyak 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai korelasi sebesar 0,723 menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja sangat tinggi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,523 atau sama dengan 52,3% yang menunjukkan prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia masih memegang peranan penting bagi setiap perusahaan agar dapat bertahan. Peranan sumber daya manusia sangat strategis dan penting sekali dalam pencapaian tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Karena itu pengelolaan sumber daya manusia

ini perlu dilakukan secara efektif. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting, sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas serta dapat meningkatkan keunggulan bersaing organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia juga akan menciptakan

kondisi dinamis di dalam organisasi. Jadi, usaha pengembangan karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga kestabilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Usaha pengembangan karyawan secara dini dapat menjaga keseimbangan penurunan prestasi kerja dan pengembangan ini perlu dilakukan untuk melihat karyawan yang berprestasi atau berpotensi besar untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilannya, dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Prestasi kerja merupakan alat dari manajernen untuk mengontrol prestasi serta merumuskan berbagai kebijakan personalia. Untuk itu organisasi membutuhkan sistem penilaian prestasi kerja, yang berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana dan pengembangan karir karyawan. Prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai maupun pimpinan organisasi di dalam suatu organisasi dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi.

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun persoalan penelitian yang hendak dijawab adalah apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan sebuah Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi satu referensi ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan aspek praktik-praktik manajemen.

## **Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diamati dalam penelitian. Pada bagian berikutnya, akan dijelaskan telaah dan kerangka teori mengenai prestasi kerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia.

## **Pengertian Prestasi kerja**

Salah satu faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah tergantung pada prestasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan unsur perusahaan yang terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Hasibuan (2007) mengartikan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu, Hariandja (2007) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai/prilaku nyata yang ditampilkan sesuai

dengan perannya dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Mangkunegara (2009) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pertama, faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right place, the right man in the right job*).

Kedua, faktor motivasi. Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri

pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Dalam setiap perusahaan pasti ada tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik.

Adapun tujuan dari peningkatan prestasi kerja menurut Rivai (2010) dan Yani (2012) adalah bahwa prestasi kerja digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa. Kedua, untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya, dan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan. Selain itu, prestasi kerja juga digunakan sebagai debagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektivan jadwal kerja dan kondisi kerja, dan untuk meningkatkan motivasi kerja.

### **Pengertian Pengembangan Sumber daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan. Tanpa manusia, maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen pengembangan adalah

suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadikan atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan, dan juga dengan mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan karyawan untuk lebih mengenal dan memahami pekerjaan yang akan dilakukan pada masa akan datang.

Menurut Mangkunegara (2009) pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*). Menurut Hamalik (2007) bahwa pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri.

Panggabean (2009)

mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan keterampilan tertentu. Di lain pihak pengembangan karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan karyawan sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun kemampuan. Kesimpulan dari pengertian di atas, pengembangan karyawan adalah pendidikan dan latihan untuk memperbaiki kerja seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diharapkan.

Adapun tujuan pengembangan menurut Hasibuan (2007) hakikatnya menyangkut hal-hal berikut produktivitas kerja, efisiensi, mengurangi kerusakan dan kecelakaan, serta meningkatkan pelayanan. Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-

mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia dapat mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

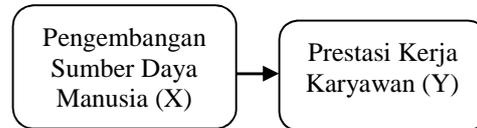
Menurut Gomes (2006), proses pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan. Hariandja (2007) menyebutkan bahwa metode-metode pelatihan dan pengembangan dapat berupa metode-metode pelatihan *on the job training* yaitu meliputi *job instruction training, coaching, job rotation, dan apprenticeship* serta *off the job training*, yang meliputi *lecture, video presentation, vestibule training, role playing, case study, self study, program learning, laboratory training dan action training*.

### Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis di atas, penelitian ini merumuskan kerangka berpikir bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kerangka konseptual di bawah ini mengemukakan secara umum bahwa pengembangan sumber daya manusia (variabel x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (variabel y). Adapun kerangka berpikir bisa

dilihat pada gambar 1 di bawah ini:

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



Sumber : Diolah Penulis, 2016

### Hipotesis

#### Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada kantor direksi sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Medan. Populasi penelitian ini adalah staff karyawan bagian sumber daya manusia dan karyawan bagian umum sebanyak 52 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin, penelitian ini mendapatkan sampel 34 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan metode survey dengan penyebaran kuesioner kepada staff karyawan sumber daya manusia dan bagian umum. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Definisi operasional pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah berupa kesempatan dalam peningkatan kemampuan yang dapat dicapai karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun indikator empirisnya meliputi pelatihan dan pendidikan, produktivitas, kesempatan, kemampuan, kreativitas, dan dukungan. Definisi prestasi kerja karyawan merupakan

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator empirisnya mencakup tanggungjawab, inisiatif, disiplin, prakarsa, keputusan, terbuka, dan kerjasama.

Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala ordinal, dengan menggunakan Likert *scale*. yaitu dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai keberadaan pernyataan mengenai perilaku, obyek, atau kejadian. Jawaban akan diberi skor: 1: sangat tidak setuju, skor 2: tidak setuju, skor 3: netral, skor 4: setuju, skor 5: sangat setuju.

#### **Teknik Analisis Data**

Setelah kuesioner diisi oleh responden, jawaban responden akan diuji reliabilitas, validitas dan normalitas; sebelum dilakukan uji regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2008), reliabilitas adalah konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur konstruk atau variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dianggap baik untuk digunakan dan sudah reliabel. Instrumen penelitian pengembangan sumber daya manusia dan prestasi

kerja karyawan dinyatakan reliabel karena keduanya memiliki Alpha Cronbach di atas 0,60.

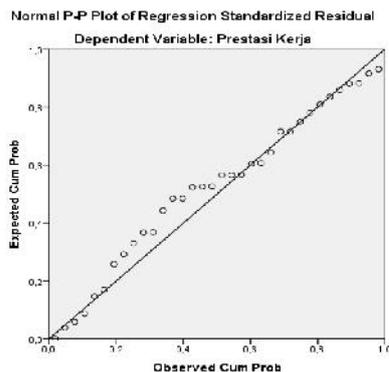
Menurut Sugiyono (2008), uji validitas adalah ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tes tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Suatu instrumen penelitian dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi di atas 0.30. Semua item pernyataan instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai *Item Total Correlations* lebih dari 0.30.

Menurut Husein (2008), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots*. Dasar pengambilan keputusan, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada hasil pengolahan data menampilkan grafik normal plot yang ada menunjukkan titik menyebar sekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi

layak dipakai untuk memprediksikan keberhasilan variabel prestasi kerja berdasarkan masukan variabel independennya (pengembangan sumber daya manusia). Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 2 berikut ini:

**Gambar 2**  
**Plot-Normalitas**



### Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang data yang diteliti. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 34 orang. Jumlah pernyataan yang diberikan untuk variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) sebanyak 6 butir pernyataan dan variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) berjumlah 7 butir pernyataan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	20	59%
2	Perempuan	14	41%
Total		34	100%

Sumber data: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas, bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas jenis kelamin laki-laki 20 orang (59%) dan perempuan 14 orang (41%). Sehingga, penulis dapat menyimpulkan bahwa responden paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan 59%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
27-32 tahun	3	9%
33-38 tahun	1	3%
39-44 tahun	12	35%
45-50 tahun	13	38%
>50 tahun	5	15%
Total	34	100%

Sumber data: Data primer diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari: Usia 27-32 tahun sebanyak 3 orang (9%), usia 33-38 tahun sebanyak 1 orang (3%), usia 39-44 tahun sebanyak 12 orang (35%), usia 45-50 tahun sebanyak 13 orang (38%), untuk >50 tahun sebanyak 5 orang (15%). Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa jumlah responden paling banyak yaitu usia

45-50 tahun sebanyak 13 orang (38%).

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	14	41%
Diploma	4	12%
S-1	16	47%
Total	34	100%

Sumber data: Data primer diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terdiri dari: SMA sebanyak 14 orang (41%), Diploma sebanyak 4 orang (12%), S-1 sebanyak 16 orang (47%). Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa jumlah responden paling banyak yaitu pendidikan S-1 sebanyak 16 orang (47%).

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
0-5 tahun bekerja	6	18%
5-10 tahun bekerja	12	35%
10-15 tahun bekerja	12	35%
15-20 tahun bekerja	4	12%
Total	34	100%

Sumber data: Data primer diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terdiri dari: 0-5 tahun bekerja sebanyak 6 orang

(18%), 5-10 tahun bekerja sebanyak 12 orang (35%), 10-15 tahun bekerja sebanyak 12 orang (35%), 15-20 tahun bekerja sebanyak 4 orang (12%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden paling banyak yaitu 5-10 tahun dan 10-15 tahun lama bekerja sebanyak 12 orang (35%).

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) apakah masing-masing variabel berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel lainnya. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Maka persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,039 + 0,752 X$$

Pada persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 9,039 menunjukkan nilai konstan, dimana jika tidak ada variabel pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi, maka prestasi kerja karyawan (Y) hanya sebesar 9,039.
- b. Koefisien regresi (b) = 0,752 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar satu pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X), maka terjadi kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,752.

**Tabel 5**  
**Uji regresi linier**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstand Coeff		Stand Coeff	T	Sig .
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,039	3,173		2,849	,008
Pengembangan SDM	,752	,127	,723	5,917	,000

Sumber: Data primer diolah

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel pengembangan sumber daya manusia (X), secara parsial atau individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dari hasil analisis statistika, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sebab nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05. .

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *R-square* digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel pengembangan sumber daya manusia (X), dapat menjelaskan variabel prestasi kerja (Y). Tabel 6 di bawah ini menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi.

**Tabel 6**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	723 <sup>a</sup>	523	,508
			,46063

Sumber: Data primer diolah.

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0,723 yang menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja cukup tinggi.

Besarnya nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,523 atau sama dengan 52,3% yang menunjukkan prestasi karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia sedangkan sisanya 47,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berbagai penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan dalam menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di setiap perusahaan. Salah satu hasil penelitian yang terkait adalah penelitian Lumbantoruan (2006) yang menyatakan secara parsial bahwa pengembangan karyawan mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan tingkat korelasi sebesar 0,4706, sedangkan tingkat koefisien determinasi pengaruhnya sebesar 20%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana dapat dilihat bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh variabel independen ini dikatakan signifikan karena nilai signifikansi variabel independent (X) adalah 0,000. Berpengaruh positif dan signifikan

karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05. Dan dari hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia maka akan meningkatkan prestasi kerja di setiap karyawan. Dengan tingkat korelasi sebesar 0,723 sedangkan tingkat determinasi meningkat dari penelitian sebelumnya dengan besar 52,3%

Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu bentuk program dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia agar para karyawan mereka memiliki prestasi yang lebih baik. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia yang diberikan diperusahaan selama ini dapat dikatakan memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan mengenai analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi karyawan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.
2. Secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

kerja karyawan (Y).

3. Hasil analisa regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0,723 mendekati 1 yang berarti bahwa korelasi/hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan bersifat positif. Sedangkan nilai  $R^2$  atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,523 yang berarti bahwa variabel dependen prestasi kerja (Y) mampu dijelaskan oleh variabel independen pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar 52,3% dan sisanya 47,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutkan dalam variabel penelitian ini.

## Saran

Berkaitan dengan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan kepada perusahaan adalah:

1. Dalam melaksanakan pengembangan karyawan sebaiknya bukan diberikan teori saja melainkan praktek langsung kelapangan agar karyawan mengerti akan program pengembangan sumber daya manusia di dalam pekerjaannya.
2. Sebaiknya bagi karyawan yang berprestasi di berikan promosi jabatan maupun reward sesuai dengan dasar kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi karyawan hanya sebesar 52,3%. Sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan

variabel bebas lainnya seperti promosi, motivasi, dan kepemimpinan sehingga dapat mengukur prestasi kerja secara lebih mendalam di penelitian selanjutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gomes, Faustino Cordoso, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II Yogyakarta: Andi Offcet.
- Hamalik, Oemar, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Garasindo
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Panggabean, Mutiara S , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua Cetakan Keempat Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV Alfabet