

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, TRAINING, AND COMPETENCY ON EMPLOYEES PERFORMANCE

Sri Langgeng Ratnasari¹, Desi Ulfah²

¹Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

e-mail: ¹sarisucahyo@yahoo.com, ²desiulfah@gmail.com

Abstrak

Penelitian tentang kinerja karyawan masih merupakan topik yang menarik pada bidang manajemen sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mutiara Jaya Batam sebanyak 50 karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik sampling sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel-variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kompetensi mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 72,1% dan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Katakunci: Kinerja Karyawan; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Pelatihan; Kompetensi

Abstract

Research on employee performance is still an interesting topic in the field of human resource management. The purpose of this study was to analyze the effect of Human Resource Development on employee performance, analyze the effect of Training on employee performance, analyze the effect of competence on employee performance, and analyze the effect of human resource development, training and Competence on Employee Performance. The population of this research is the employees of PT. Mutiara Jaya Batam as many as 50 employees. The research sample of 50 respondents using census sampling techniques. Data collection is done by questionnaire. This study uses multiple linear regression analysis tools. The results showed that Human Resource Development significantly affected employee performance, Training significantly affected Employee Performance, and Competence had no significant effect on Employee Performance, and Human Resource Development, Training, and Competence affected Employee Performance. The variables of Human Resource Development, Training and Competence are able to explain the Employee Performance variable of 72.1% and the remaining 27.9% are explained by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Development; Training; Competence

Detail Artikel:

Diterima: 27 Desember 2020

Disetujui: 28 Februari 2021

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu.

Pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk - beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan - kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan karyawan, pelatihan serta kompetensi. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

PT. Mutiara Jaya Batam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis galangan kapal dan kontraktor umum. yang berdiri sejak 24 Desember 2011. Perusahaan ini sendiri selalu mengadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap para karyawannya karena perusahaan mengetahui bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang sangat penting baik itu bagi karyawan maupun perusahaan. Baik untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarena kurang optimalnya pengembangan sumber daya manusia serta kegiatan pelatihan yang sudah dilakukan perusahaan untuk karyawannya sehingga sebagian dari karyawannya kurang memberikan kinerja mereka secara optimal terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2018).

Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah atau rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko, 2018).

Menurut Suwanto (2014) pelatihan adalah sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja diperusahaan.

Kompetensi menurut Moeheriono (2016) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Aprinto dan Jacob (2013) kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Motif, konsep diri dan nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Suwanto (2014) Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka. Sistem manajemen kinerja secara khas mencakup pengukuran kinerja dan hasil (yakni, bagaimana pengerjaannya dan apa hasil kerjanya).

METODOLOGI

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Mutiara Jaya Batam, yang beralamat di Tanjung Uncang, Kota Batam, Kepulauan Riau. Pelaksanaan dimulai pada bulan Januari - Februari 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mutiara Jaya Batam yang berjumlah 50 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mutiara Jaya Batam yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) valid adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria penentuan validitas suatu instrumen dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang kemudian diaplikasikan dengan komputer pada program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (*two tailed test*), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Jika *p-value* > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel - variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika beda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (x_1, x_2, x_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kompetensi).

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan) at

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2011), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat di PT. Mutiara Jaya Batam

PT. Mutiara Jaya Batam (MJB) merupakan anak perusahaan PT. ASL *Shipyards* Indonesia, Yang didirikan pada tanggal 24 Desember 2011, sebelum perusahaan ini beroperasi ke Perseroan Terbatas (PT), Mutiara Jaya Batam bernama CV. Mutiara Jaya berdasarkan Akta Pendirian Komersial milik Komandan nomor 31 tanggal 16 Juni 2009. Sejak saat itu CV. Mutiara Jaya Batam yang berada di bawah pimpinan Ristiyanti selaku Direktur mulai bekerja di bawah naungan PT. ASL *Shipyards* Indonesia sebagai subcon yang berada di Tanjung ungang, Batam Indonesia. Berdasarkan keputusan PT. ASL *Shipyards* Indonesia, setiap perusahaan dibawahnya selalu harus beroperasi dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan pemerintah.

Karakteristik Responden

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid PRIA	37	74.0	74.0	74.0
WANITA	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian, 2018

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin Pria sebesar (74%) atau sebanyak 37 orang dan responden dari jenis kelamin perempuan (26%) atau sebanyak 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin Pria sebagai proporsi yang lebih besar dibanding perempuan yang bekerja di PT. Mutiara Jaya Batam. Hal ini disebabkan Pria dipandang lebih mampu bekerja dalam perusahaan tersebut.

Tabel 2
Lama Bekerja

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 1-3 Tahun	14	28.0	28.0	28.0
4-5 Tahun	25	50.0	50.0	78.0
>6 Tahun	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian, 2018

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dalam kategori lama bekerja 1-3 Tahun yaitu 14 orang atau sebesar (28%), 4-5 Tahun yaitu 25 orang atau sebesar (50%) dan >6 tahun yaitu 11 orang atau sebesar (22%) Jadi karyawan PT. Mutiara Jaya Batam sebagian besar mempunyai pengalaman yang baik tentang perusahaan maupun memahami budaya yang ada di perusahaan.

Tabel 3
Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-25 Tahun	24	48.0	48.0	48.0
26-35 Tahun	18	36.0	36.0	84.0
36-40 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian, 2018

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia 20-25 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar(48%), 26-35 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar (36%) dan 36-40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar (16%). Hal ini menunjukkan pada usia yang sudah dewasa, kualitas kerja yang dimiliki akan lebih baik.

Tabel 4
Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
SMP/Sederajat	11	22.0	22.0	22.0
SMA/Sederajat	32	64.0	64.0	86.0
Strata 1	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian, 2018

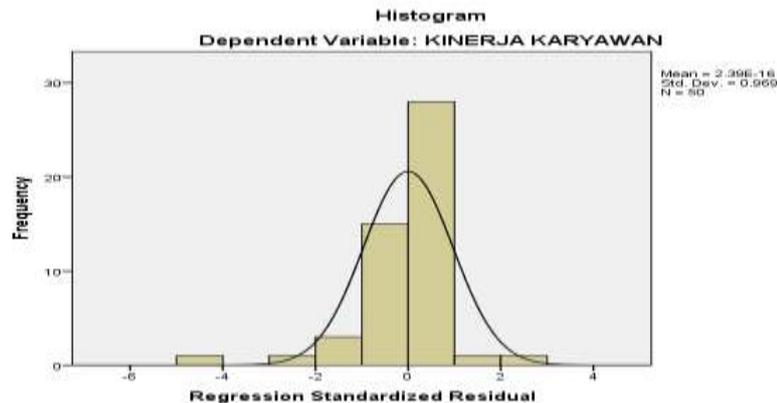
Tabel 4 menunjukkan bahwa data responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden SMP sebanyak 11 orang atau sebesar (22%), SMA sebanyak 32 orang atau sebesar (64%) dan Strata 1 sebanyak 7 orang atau sebesar (14%), dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah SMA.

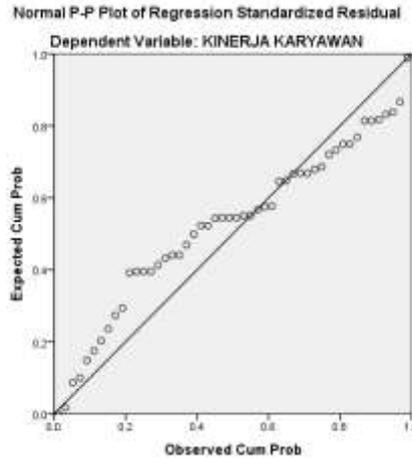
Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas seluruh indikator penelitian valid.

Uji Normalitas

Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 atau 5% , maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Hasil pengujian sebagai berikut:


Gambar 1
Uji Normalitas Grafik



Gambar 2

Uji Normalitas grafik P-P plot

Uji Multikolonieritas

Tabel 5

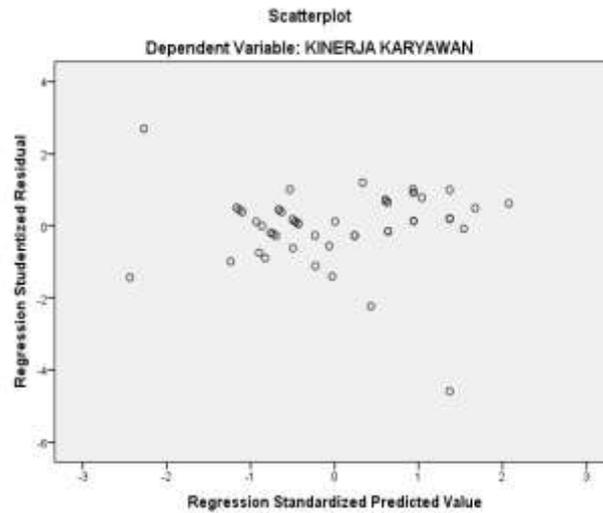
Hasil Uji Multikolinearitas

			<i>Collinearity Statistics</i>	
Model			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Pengembangan	Sumber	Daya	0.267	3.744
Manusia				
Pelatihan			0.574	1.742
Kompetensi			0.335	2.988

Sumber: Hasil penelitian, 2018

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 3.744 variabel Pelatihan sebesar 1.742 dan variabel Kompetensi sebesar 2.988 Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas.



Gambar 3

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa data tidak membentuk pola yang jelas, berarti bahwa titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan Y. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.005	2.480		0.808	0.423
PENGEMBA NGAN SUMBER DAYA MANUSIA	0.493	0.131	0.550	3.763	.000
PELATIHAN	0.073	0.117	0.062	0.626	0.534
KOMPETEN SI	0.428	0.183	0.305	2.337	0.024

Sumber: Hasil penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel 6 dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = 2.005 + 0.493 X_1 + 0.073 X_2 + 0.428 X_3 + e$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa konstanta menunjukkan angka 2.005. Hal ini berarti rata-rata variabel

Kinerja Karyawan akan sebesar 2.005 apabila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Kompetensi sama dengan nol (jika variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan dalam persamaan regresi ini).

Koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,493 bahwa apabila terjadi kenaikan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.493. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0.073 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.073. Koefisien regresi Variabel Kompetensi sebesar 0.428 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel Kompetensi sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.428.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
	B	Std.Error	Beta			
(Constant)	2.005	2.480		0.808	1.678	0.423
<i>Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	0.493	0.131	0.550	3.763	1.678	0.000
<i>Pelatihan</i>	0.073	0.117	0.062	0.626	1.678	0.534
Kompetensi	0.428	0.183	0.305	2.337	1.678	0.024

Sumber: Pengolahan Data SPSS V 20, 2018

Berdasarkan uji parsial dengan konstanta = 5% diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Dari hasil uji t variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh hasil nilai t-hitung $3.763 > t\text{-tabel } 1.678$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Dari hasil uji t variabel Pelatihan diperoleh hasil nilai t-hitung $0.626 < t\text{-tabel } 1.678$, dengan tingkat signifikansi $0.534 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c) Dari hasil uji t variabel Kompetensi diperoleh hasil nilai t-hitung $2.337 > t$ -tabel 1.678 , dengan tingkat signifikansi $0.024 > 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan Kompetensi secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Simultan (F-hitung)

Tabel 8
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	220.379	3	73.460	43.134	2.81 ^b	.000 ^b
Residual	78.341	46	1.703			
Total	298.720	49				

Sumber: Hasil penelitian, 2018

Menunjukkan bahwa nilai F-hitung $43.134 > F$ -tabel 2.81 dengan signifikansi F sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Model Summary^b

R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.859 ^b	.738	.721	1.305	1.253

Sumber: Pengolahan Data SPSS V.20, 2018

Tabel 9 menunjukkan hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.638 atau $72,1\%$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa $72,1\%$ variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kompetensi, sisanya sebesar $27,9\%$ dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat jelas bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara parsial (individu) variabel Kompetensi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel diperoleh hasil nilai t-hitung $3.763 > t\text{-tabel } 1.678$, dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel Pelatihan diperoleh hasil nilai t-hitung $0.626 < t\text{-tabel } 1.678$, dengan tingkat signifikansi $0.534 > 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua ditolak.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel Kompetensi diperoleh hasil nilai t-hitung $2.337 > 1.678$ t-tabel, dengan tingkat signifikansi $0.024 > 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis ketiga ditolak.
4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel diperoleh hasil nilai t-hitung $43.134 > t\text{-tabel } 2.81$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang mencakup Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis keempat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran bagi pihak PT. Mutiara Jaya Batam dan bagi penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Pihak manajemen PT. Mutiara Jaya Batam lebih meningkatkan lagi program pengembangan dan Pelatihan Karyawan karena program ini akan memberikan untuk para karyawannya agar mereka lebih memahami pekerjaan masing-masing.
2. Bagi pimpinan perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menciptakan suatu kebijakan untuk mengembangkan Kinerja Karyawan.
3. Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

REFERENSI

- [1] Adolfina, Grady dan Lumintang, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado, *Skripsi*. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- [2] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi *Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: UNDIP.
- [3] Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.
- [4] Kalangi, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* Volume 2 Nomor 1 Tahun 2015
- [5] Karo-Karo dan Tamami, 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit BP. Batam. *Bening*, 3 (1) 2016: 87-98 JUNI 2016 ISSN CETAK: 2252-52672.
- [6] Moklas, 2015. Pengaruh Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi* Vol. 10 No. 2 Desember 2015 : 99 – 119.
- [7] Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Remaja Berkarya.
- [8] Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- [9] Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- [10] Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

- [11] Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- [12] Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [13] Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- [14] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [15] Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- [16] Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- [17] Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- [18] Riandy, 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (4): 1059-1072 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2016
- [19] Siagian P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Empat. Jakarta. Bumi Aksar.
- [20] Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [21] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Syaharuddin Y, Yamanie. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, Volume 8,(1),2016 ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518 <http://journal.feb.unmul.ac.id>.
- [23] Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.