Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Divisi LIS II di PT. Maspion II Sidoarjo

***Khoirun Nisak, Asmie Poniwatie, Indah Noviandari**
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

DOI: 10.46821/ekobis.v1i2.27

ABSTRAK

Perencanaan merupakan langkah awal perusahaan dalam menentukan arah dari perusahaan terutama dalam merencanakan sumber daya manusia. Selanjutnya, didukung oleh pemberdayaan manusia yang baik dan tepat. Namun hal tersebut perlu ditunjang dengan pembangangan sumber daya manusia yang baik agar kinerja karyawan semakin meningkat. Meski begitu, dalam pelaksanaanya masih seringkali terdapat hambatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Divisi Lis II di PT. Maspion II Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maspion II Sidoarjo yang berjumlah 1220 orang dimana 92 orang dijadikan sampel dengan metode Probability Sampling. Metode analisis yang digunakan ialah dengan analisis regresi linear berganda dengan uji hipotes yaitu uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa perencanaan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Perencanaan, Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Planning is the company's initial step in determining the direction of the main company in human resource planning. Furthermore, it's supported by good and proper human empowerment. But it's still needs to be supported by the development of good human resources in order to improve company performance. But, in the implementation there are still challenges. The purpose of this research is to study the planning, empowerment and development of human resources towards the development of employees of the LIS II Division at PT. Maspion II Sidoarjo. This study uses a quantitative short with data collection using a questionnaire. The population of this study is all employees of PT. Maspion II Sidoarjo which took 1220 people where 92 people were sampled by the Probability Sampling method. The analytical method used is multiple linear regression analysis with the hypothesis test that is the F test and t test. The results of this study indicate that planning, empowerment and development of human resources show the simultaneous significance of employee performance.

Keywords : Planning, Empowerment and Development of Human Resources, Employee Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi semakin membuat jarak dan waktu seolah sudah tidak lagi menjadi masalah bagi seseorang untuk menjangkau ilmu pengetahuan dan informasi darimanapun, kapanpun dan dimanapun.

Perencanaan Reily dalam Sutrisno (2016: 33) menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengidentifikasian persoalan-persoalan, ancaman-ancaman, dan peluang-peluang dalam organisasi dan lingkungan organisasi.

Pemberdayaan Menurut Sedarmayanti (2016: 310), pemberdayaan manusia adalah suatu usaha atau upaya untuk lebih memberdayakan "daya" yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Elmi (2018: 69) menjelaskan pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia. Hal tersebut dilakukan dalam rangka mencapai tujuan.

Kinerja menurut Whitmore dalam buku Dr. Ir H. Al Fadjjar Ansory, MM & Dr. Meithiana Indrasari, ST, M.M "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2018), mengemukakan kinerja berasal dari kata kerja yang maksudnya adalah aktivitas yang dilakukan seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan

Sedarmayanti (2016: 131), menyebutkan bahwa perencanaan SDM adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi di masa yang akan datang.

Pemberdayaan

Menurut Sedarmayanti (2016: 310), pemberdayaan manusia adalah suatu usaha atau upaya untuk lebih memberdayakan "daya" yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Pengembangan

Elmi (2018: 69) menjelaskan pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia.

Kinerja

Busro (2018:88), menyebut kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek itu.

Sampel

Sugiyono (2015 : 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini diambil karena dalam penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi.

Prosedur Pengumpulan Data

Sugiyono (2015:225), bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber skunder. Sumber primer atau data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan data sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Pengujian Data

Uji Validitas, Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji data yang telah diperoleh sehingga dapat mengukur valid atau tidak nya suatu kuisisioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

- Analisis Regresi Linier Berganda
- Analisis Koefisien Determinasi
- Uji F dan Uji T
- Pembuktian Dominan

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,2050. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel pengembangan sumber daya manusia adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 1
Uji Validitas Perencanaan

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Pengadaan (X1.1)	0,615	>	0,1726	Valid
Kompensasi (X1.2)	0,769	>	0,1726	Valid
Kedisiplinan (X1.3)	0,780	>	0,1726	Valid
Pemberhentian (X1.4)	0,611	>	0,1726	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti, 2020

Tabel 2
Uji Validitas Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Otoritas (X2.1)	0,770	>	0,1726	Valid
Akses Informasi (X2.2)	0,658	>	0,1726	Valid
Dukungan organisasi (X2.3)	0,586	>	0,1726	Valid
Penyedia sumber daya dan informasi (X2.4)	0,814	>	0,1726	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti, 2020

Tabel 3
Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Pendidikan dan pelatihan (X3.1)	0,680	>	0,1726	Valid
Kegiatan non-diklat (X3.2)	0,680	>	0,1726	Valid
Promosi Jabatan (X3.3)	0,780	>	0,1726	Valid
Motivasi kerja (X3.4)	0,625	>	0,1726	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti, 2020

Tabel Uji 4
Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Kualitas pekerjaan (Y1.1)	0,673	>	0,1726	Valid
Kuantitas kerja (Y1.2)	0,731	>	0,1726	Valid
Waktu (Y1.3)	0,648	>	0,1726	Valid
Pengawasan (Y1.4)	0,595	>	0,1726	Valid
Hubungan antar karyawan (Y1.5)	0,446	>	0,1726	Valid

Sumber: Data Diolah peneliti (2020)

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Minimal Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
1	Perencanaan (X1)	0,645	>	0,60	Reliabel
2	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2)	0,670	>	0,60	Reliabel
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)	0,622	>	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,603	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah peneliti, 2020

Tabel 6 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.054	3	2.685	33.708	.000 ^a
Residual	7.008	88	.080		
Total	15.062	91			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Tabel 7
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.707	.316		2.233	.028
Perencanaan (X1)	.255	.075	.297	3.417	.001
Pemberdayaan SDM (X2)	.278	.088	.283	3.162	.002
Pengembangan SDM (X3)	.303	.078	.330	3.870	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Uji F

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,708. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,15. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan (Tabel 6).

Uji T

Dari hasil perhitungan variabel perencanaan dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3,417. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2; n-k-1$) yaitu (0,05;88) diperoleh t tabel sebesar 1,66235 yang berarti t hitung > t tabel. Dari hasil perhitungan variabel pemberdayaan sumber daya manusia dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3,162. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2; n-k-1$) yaitu (0,05;88) diperoleh t tabel sebesar 1,66235 yang berarti t hitung > t tabel. Dari hasil perhitungan variabel pengembangan sumber daya manusia dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3,870. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2; n-k-1$) yaitu (0,05;88) diperoleh t tabel sebesar 1,66235 yang berarti t hitung > t table (Tabel 7).

Uji Dominan

Dari Tabel 8, menunjukan variabel perencanaan memiliki koefisien beta sebesar 0,297 atau 29,7%. Variabel pemberdayaan sumber daya manusia memiliki koefisien beta sebesar 0,283 atau 28,3% dan variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki koefisien beta sebesar 0,330 atau 33%. Ini menunjukan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Melihat Pengaruh Dominan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.707	.316		2.233	.028
	Perencanaan (X1)	.255	.075	.297	3.417	.001
	Pemberdayaan SDM (X2)	.278	.088	.283	3.162	.002
	Pengembangan SDM (X3)	.303	.078	.330	3.870	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

SIMPULAN

Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 33,708 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu $F_{hitung} (33,708) > F_{tabel} (2,15)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000. Hasil analisis uji t variabel Perencanaan (X1) diperoleh nilai t hitung 3,417 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Perencanaan (X1), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar 0,33 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Perencanaan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Devis Lis II PT. Dari hasil penelitian bahwa variabel Perencanaan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh parsial (sendiri-sendiri) dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Devis Lis II PT. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng Tria Jayanti Wulandari dan Widiartanto. 2019. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Self Efficacy dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi CV Jordan Semarang). E-Journal Universitas Diponegoro.
- Ajmal As'ad. 2018. Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.1 No.1.

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Dadan Ahmad Fadili, Rd. Dwi Yulianti S, Aji Tuhagana dan Asep Jamaludin. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Buana Ilmu* Vol.3 No.1
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23". Universitas Diponegoro. Semarang.
- I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol.6 No.9
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Panjaitan, Maludin. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol.3 No.2.
- Rillya A. Kelejan, Victor P.K. Lengkong dan Hendra N. Tawas. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4
- Rusydi, Muhammad. 2017. *Customer Excellence*. Jakarta: Gosyen Publishing Dessler.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suhendi, Hendi. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Stoner, James. 2016. *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. Jakarta: Prenhalindo.