

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS
SUKOWATI SRAGEN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

PUTRI ERNAWATI

B 100 180 224

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS SUKOWATI
SRAGEN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

PUTRI ERNAWATI

B100180224

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'LH', with a long horizontal stroke extending to the left and another extending to the right.

(Lukman Hakim, S.E., M.Si.)

NIK. 713

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS SUKOWATI
SRAGEN**

**OLEH
PUTRI ERNAWATI
B100180224**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 7 Februari 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Ihwan Susila, S.E., M.Si., PhD.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sidiq Permono, S.E., M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Lukman Hakim, S.E., M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,



Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.

NIDN. 06 160874 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Februari 2022

Penulis,



PUTRI ERNAWATI

B100180224

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS SUKOWATI SRAGEN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara informal terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara formal terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat bantu Regresi Linier Berganda dengan rangkaian uji F dan uji t. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan memakai teknik *probability sampling*, Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 60 responden. Data penelitian bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian diperoleh Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 5,412 > t_{tabel} = 2,002$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,624 > t_{tabel} = 2,002$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 232,219 > F_{tabel} = 3,159$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$.

Kata kunci: pengembangan informal, pengembangan formal, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to 1) To determine the effect of informal human resource development on employee performance at PT. BPRS Sukowati Sragen. 2) To determine the effect of formal human resource development on employee performance at PT. BPRS Sukowati Sragen. This research is a quantitative research using Multiple Linear Regression tool with a series of F test and t test. The population in this study were 60 employees, the sampling technique used was probability sampling technique, the sample taken in this study was the entire population of 60 respondents. Research data sourced from primary data and secondary data. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique in this study used the Multiple Linear Regression Analysis technique. From the research results obtained Informal Human Resource Development has a significant effect on employee performance at PT. BPRS Sukowati Sragen. It is proven by the value of $t_{count} = 5.412 > t_{table} = 2.002$, while the significance value of 0.000 is smaller than $(\alpha) = 0.05$. Formal Human Resource Development has a

significant effect on employee performance at PT. BPRS Sukowati Sragen. It is proven by the value of $t_{\text{count}} = 4.624 > t_{\text{table}} = 2.002$, while the significance value of 0.005 is smaller than $(\alpha) = 0.05$. Informal Human Resource Development and Formal Human Resource Development have a significant effect on employee performance at PT. BPRS Sukowati Sragen. It is proven by the value of $F_{\text{count}} = 232.219 > F_{\text{table}} = 3.159$, while the significance value of 0.000 is smaller than $(\alpha) = 0.05$.

Keywords: informal development, formal development, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia adalah ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan sebagai upaya persiapan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan yang akan datang. Ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia meliputi, merencanakan sumber daya manusia yang menjadi sasaran, menerapkan pendidikan dan pelatihan, serta mengelola sumber daya manusia yang menjadi sasaran. Menurut Komaruddin (2002) pengembangan sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan secara formal adalah karyawan yang ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik guna mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia harus digali, dimiliki dan dianut oleh setiap anggota perusahaan sebagai suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh Perusahaan Gas Alam Cair Nigeria, Bony yang didirikan sebagai perseroan terbatas pada tahun 1989. Perusahaan ini dimiliki bersama *Nigerian National Petroleum Corporation* sebesar 49%, *Shell* sebesar 25,6%, total *LNG Nigeria Ltd* 15% dan *Eni* 10,4%. Dengan tenaga kerjanya yang terdiri dari 2.430 staf perekrutan langsung, 1.980 staf kontrak dan 485 staf yang diperbantukan dari perusahaan pemegang saham.

Kekuatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari sejauh mana karyawan melakukan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Semakin sering pengembangan dilakukan oleh karyawan, baik itu secara informal maupun formal, maka semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Wicaksono (2016) kinerja yang baik tidak selalu kinerja yang sesuai dengan rencana. Informasi yang baru tersedia setelah rencana selesai disusun, mungkin menunjukkan perlunya dilakukan perubahan-perubahan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan perusahaan.

Temuan penelitian Widjaja (2019) yang menyimpulkan bahwa banyak hal yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Hal paling erat yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi dalam organisasi. Penelitian Kalangi (2015) yang menyimpulkan bahwa unsur-unsur dari pengembangan sumber daya manusia terdiri dari perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, mutasi, pelatihan khusus struktural dan teknis secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berdampak pada terwujudnya pemerintahan yang baik.

Penelitian Kareem dan Hussein (2019) yang mengidentifikasi dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi pada Universitas Negeri di Irak. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari praktik pengembangan sumber daya manusia pada kinerja dan efektivitas organisasi dengan menggunakan metode deskriptif analisis berdasarkan satu model regresi untuk menganalisa data tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik pengembangan sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan efektivitas organisasi. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Penelitian Nana (2018) yang mengukur dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di perusahaan skala kecil dan menengah. Hasilnya menunjukkan bahwa

beberapa praktik pengembangan sumber daya manusia berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian Arubayi, Eromafuru dan Egbule (2020) yang mengkaji pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan peran kapasitas penyerapan individu dalam sektor minyak Nigeria. Hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa daya serap individu memiliki hubungan positif dan signifikan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa manajemen harus fokus pada peningkatan praktik pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, pengembangan karir dan pengembangan organisasi dalam rangka meningkatkan kapasitas penyerapan individu dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Okeye dan Ezejiolor (2013) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi. Hasilnya adalah pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi apapun mulai dari perusahaan kecil hingga perusahaan besar, karena diketahui bahwa tidak ada bisnis yang bisa eksis sepenuhnya tanpa adanya campur tangan manusia. Penelitian Findarti (2016) yang mengkaji tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian provinsi Kalimantan Timur. Hasilnya menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan dari hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai.

PT. BPRS Sukowati Sragen atau yang lebih dikenal sebagai Bank Syariah Sragen adalah Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Sragen yang didirikan pada tahun 2008. Berdirinya PT. BPRS Sukowati Sragen didasari oleh semangat untuk menciptakan kesejahteraan diseluruh elemen masyarakat Sragen dengan berlandaskan prinsip syariat islam. Dan hingga saat ini, kepemilikan saham PT. BPRS Sukowati Sragen yang dimiliki oleh Pemda Sragen sebesar 75,73% dan

masyarakat sebesar 24,27%. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis syariah islam, PT. BPRS Sukowati Sragen memiliki visi untuk mewujudkan lembaga keuangan yang sehat, kuat dan istiqomah dengan prinsip syariah untuk kemaslahatan masyarakat dan dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat dimana kantor Bank Syariah Sragen beroperasi, sehingga mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan terjalinnya kerjasama yang harmonis antara pemerintah, masyarakat dan lembaga non pemerintah (banksyariahsragen.com, 14 Oktober 2021).

PT. BPRS Sukowati Sragen merupakan bank syariah pertama di Sragen yang didirikan oleh Pemerintahan Kabupaten Sragen dan dikembangkan bersama masyarakat Sragen. Pada tahun 2009 secara resmi telah memperoleh pengesahan dari Kementrian Hukum, Hak Asasi Manusia dan Bank Indonesia bentuk badan hukum PD. BPRS Sukowati Sragen berubah menjadi PT. BPRS Sukowati Sragen. Seiring berjalannya waktu PT. BPRS Sukowati Sragen memiliki kantor cabang di beberapa Kabupaten yaitu: Kabupaten Sragen (kantor pusat dan kas), Kabupaten Boyolali (kantor cabang 1), Kabupaten Wonogiri (kantor cabang 2), Kabupaten Karanganyar (kantor cabang 3), dan Kabupaten Grobogan (kantor cabang 4). PT. BPRS Sukowati Sragen memperoleh beberapa penghargaan antara lain: Pemenang Penghargaan TOP BUMD 2019 dalam kategori *TOP IMPROVEMENT* 2019, Anugerah Kepala Daerah & BUMD Terbaik 2019 sebagai BUMD Terbaik Ke-2 dalam kategori BPRS dan *The Best Sharia Finance Institution* 2019 dalam jajaran 10 besar BPRS terbaik (Prihandini, 2021).

Dari uraian latar belakang diatas yang menunjukkan riset tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang merupakan isu menarik untuk diteliti. Hal ini karena pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, meskipun ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dalam hal ini tidak dipungkiri bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

2. METODE

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilakukan di PT. BPRS Sukowati Sragen Jawa Tengah dan waktu penelitian dilakukan pada 18 Januari 2022.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat bantu Regresi Linier Berganda dengan rangkaian uji F dan uji t. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua jumlah anggota populasi dipakai sebagai sampel. Jadi jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

Data primer, data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Dalam hal ini data yang dimaksudkan adalah data yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2016).

Metode analisa data penelitian ini adalah dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan uji regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
----------	-------------------	---------	------------

Dari basil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal dan Kinerja Karyawan sebesar 0,154 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal	0,205	4,874	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal	0,205	4,874	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal	0,05	0,212	Bebas Heteroskedastisitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal	0,05	0,492	Bebas Heteroskedastisitas

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas $> 0,5$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.2 Uji Hipotesis

3.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	0,791
Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal	0,538
Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal	0,253

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,791 + 0,538 X_1 + 0,253X_2 \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. a = Konstanta sebesar 0,791 menyatakan bahwa jika variabel-variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal (X_2), dianggap konstan maka Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPRS Sukowati Sragen sebesar 0,791 satuan.

- b. $b_1 = 0,538$, bila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal (X_1) naik satu-satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,538 satuan atau dapat diartikan juga bila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal (X_1) meningkat maka Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen meningkat.
- c. $b_2 = 0,253$, bila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal (X_2) naik satu-satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,253 satuan atau dapat diartikan juga bila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal (X_2) meningkat maka Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen meningkat.

3.2.2 Uji Hipotesis (uji t)

Tabel 5. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal	5,412	2,002	0,000	H1 diterima
Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal	4,624	2,002	0,000	H2 diterima

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

- a. Uji t terkait pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal terhadap Kinerja Karyawan
- Hasil perhitungan uji t dapat diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,412 > t_{tabel} = 2,002$, atau nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen” terbukti kebenarannya.
- b. Uji t terkait pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal terhadap Kinerja Karyawan
- Hasil perhitungan uji t dapat diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,624 > t_{tabel} = 2,002$, atau nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini

menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen” terbukti kebenarannya.

3.2.3 Uji Ketepatan Model (uji F)

Tabel 6. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
232,219	3,159	0,000	Ada pengaruh secara simultan

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 232,21, atau nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, ini berarti angka tersebut berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga kedua variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen secara simultan.

3.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2	Keterangan
0,891	Persentase pengaruh 89,1%

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,891, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen sebesar 89,1% dan 10,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Sukowati Sragen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tarigan dan Nasution (2014), Muda dan Rafiki (2014) dan Sutan et al. (2012) yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Nilai positif pada koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal menunjukkan bahwa semakin terjangkaunya Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal terhadap kinerja karyawan yang diterapkan PT. BPRS Sukowati Sragen maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dan akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal yang semakin meningkat sangat signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak PT. BPRS Sukowati Sragen untuk ditingkatkan lebih lanjut.

3.3.2 Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal terhadap Kinerja Karyawan karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tarigan dan Nasution (2014), Muda dan Rafiki (2014) dan Sutan et al. (2012) yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan dari hasil penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Nilai positif pada koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal menunjukkan bahwa semakin berkualitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal yang diterapkan PT. BPRS Sukowati Sragen maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal yang tegas sangat signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak PT. BPRS Sukowati Sragen untuk ditingkatkan lebih lanjut.

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan menyebabkan perusahaan harus menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah dengan melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan dapat ditingkatkan

dan akhirnya kesenjangan tersebut berkurang atau bahkan tidak terjadi lagi kesenjangan. Nawawi (2006) mengemukakan bahwa pelatihan adalah program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam perusahaan.

4. PENUTUP

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 5,412 > t_{tabel} = 2,002$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,624 > t_{tabel} = 2,002$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.
- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen. Dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 232,219 > F_{tabel} = 3,159$, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Informal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Formal signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Agwu, M. O dan Ogiriki. (2014). Human Resource Development and

Organizational Performance in the Nigeria Liquefied Natural Gas Company Limited in Bonny, *Journal of Management and Sustainability* 4(4), Vol.4 No.4, Canadian Center of Science and Education

- Arubayi, Eromafuru dan Egbule. (2020). Human Resource Development and Employee Performance, The Role Of Individual Absorptive Capacity in Nigerian Oil Sektor, *Journal of Management Information and Decision Sciences* 2(2), Vol.23 No.2
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, cetakan ke-1, Jakarta: Alfabeta
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.4 No.4
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, Lukman. (2017). *Perilaku Keorganisasian*, edisi revisi, Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Kalangi, Roosje. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol.2 No.1
- Kareem, M. A., dan Hussein, Ibrahim Jaafar. (2019). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organization Effectiveness, *Journal Management Dynamics in the Knowledge Economy* 7(3), Vol.7 No.3
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Nana, F., Otoo, K., Mishra, M., Nana, F., dan Otoo, K. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises, *Euoropean Journal of Training and Development* 42(7/8), Vol.42 No.7/8
- Ofodeme, Eugenia Amaka, Ezeanoule Uju Scholastica dan Nwakoby. (2019). Effect of Human Resource Development on Organization Productivity : A Study of Selected Manufacturing Firms in Anambra State , Nigeria, *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, Vol. 3 Issue.3
- Prihandini, R.K. (2021). "Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen". *Skripsi Program Sarjana (S1)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri, Surakarta.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, 2008, *Organizational Behavior, 13th edition*, New Jersey: Prentice Hall
- Saputri, Pebrida, Devia L., Asriani dan Salda Z. A. (2020). The Influence of Training and Development to Employee Performance, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, Vol.4 No. 1
- Simanjorang, Monica Indrayanti dan Willem J. F. (2016). The Influence of Performance Allowance and Employee Development to Employee Performance in State Assets and Service Office, *Jurnal Emba*, Vol.4 No.1
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Wicaksono, YS. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan, Studi Kasus SKM Unit V PT. Gudang Garam Kediri, *Jurnal Bisnis dan Manajemen 3(1)*, Vol. 3 No. 1
- Widjaja, R. (2019). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.4 No.2
- Yusuf, Nimrah R., Widyawati dan Nurlaela. (2021). Impact of Human Resource Development on Public Service Through Employee Performance of Center Mamuju, *Jurnal Ad'ministrate 8(1)*, Vol.8 No.1