

NASKAH PUBLIKASI TUGAS AKHIR

**STUDI PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: PT. AIR MANCUR)**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Teknik Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Diajukan Oleh
Fitriana Wulandari
D 600 100 031**

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

SURAT PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi/ Tugas Akhir

Nama : Mila Faila Sufa, ST, MT.

NIP/ NIK : 972

Nama : Dr. Suranto, MM

NIP/ NIK : 797

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi/ tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Fitriana Wulandari

NIM : D 600 100 031

Program Studi : Teknik Industri

Judul Skripsi : STUDI PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. Air Mancur Karanganyar)

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan. Demikian persetujuan ini dibuat semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, Oktober 2014

Menyetujui,

Pembimbing I



(Mila Faila Sufa, ST, MT.)

Pembimbing II



(Dr. Suranto, MM)

**STUDI PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: PT. AIR MANCUR)**

Fitriana Wulandari

Mahasiswa Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura 57102 Telp 0271 717417

Email: Fitrianawulandari_wulan@ymail.com

ABSTRAK

PT. AIR MANCUR merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang jamu. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal maka PT. AIR MANCUR harus melakukan program pengembangan karyawan melalui beberapa faktor yaitu : rekrutmen yang baik, pelatihan karyawan, pengembangan karir dan kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor pengembangan karyawan yang terdiri dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. AIR MANCUR. Pengolahan data menggunakan pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling) dengan software AMOS. Hasil yang dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel laten terhadap variabel laten lainnya yaitu variabel rekrutmen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0.609 dengan nilai probabilitas 0.016, variabel pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0.216 dengan nilai probabilitas 0.047, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0.560 dengan nilai probabilitas 0.042, dan kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0.240 dengan nilai probabilitas 0.38, yang artinya pengembangan karyawan yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pengembangan Karyawan.

Pendahuluan

Perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar produktifitas meningkat, salah satu cara adalah dengan melakukan pengembangan karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan studi pengaruh pengembangan karyawan dengan indikator rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*) dengan software AMOS. Penelitian ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh pengembangan karyawan yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Landasan teori

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (Karyawan)
Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2012).
2. Kinerja Sumber Daya Manusia (karyawan)
Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Zunaidah dan Budiman, 2014).
3. Structural *Equation Modeling* (SEM) dan *Software Amos*
Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (*factor analysis*), model struktural (*structural model*), dan analisis jalur (*path analysis*). (Hair, dkk. 1998, dalam sugiyono, 2010). AMOS singkatan dari *Analysis of Moment Structure* dikembangkan oleh James L. Arbuckly, merupakan program komputer yang dapat digunakan untuk membuat model persamaan struktural(Wijaya, 2009)
4. Kriteria *Goodness of Fit*
Tujuan utama dari analisis SEM adalah menguji fit suatu model yaitu kesesuaian model *teoritik* dengan data empiris. Kriteria *Goodness Of Fit* adalah sebagai berikut :

Kriteria Indeks Ukuran	Nilai Acuan
Kai Kuadrat (X^2)	Sekecil mungkin
P-value	$\geq 0,05$
CMIN/df	$\leq 2,00$
RMSEA	≤ 0.08
GFI	Mendekati 1
AGFI	Mendekati 1
TLI	Mendekati 1
CFI	Mendekati 1

Sumber : (Wijaya, 2009)

Metodologi Penelitian

1. Obyek Penelitian
Pelaksanaan penelitian di PT.AIR MANCUR yang berada di Jl. Raya Solo Sragen km 7, Palur Karanganyar Solo Jawa Tengah Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produk herbal dan minuman.
2. Langkah-langkah Penelitian
 - a. Analisa pengamatan
Pengamatan dilakukan guna mencari informasi terkait tentang PT.AIR MANCUR mengenai visi, misi, profil, sejarah perusahaan
 - b. Analisa faktor-faktor pengembangan karyawan dan kinerja karyawan
Analisa faktor-faktor pengembangan karyawan dilihat dari faktor apa saja pengembangan karyawan dan kinerja karyawan pada PT.AIR MANCUR mengenai bagaimana kinerja karyawan di PT.AIR MANCUR

c. Penentuan Variabel

Didapatkan variabel utama sebagai berikut : Rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi dan kinerja karyawan.

d. Hipotesis

Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Rekrutmen diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Pengembangan karir diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₄ : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

e. Penyebaran kuesioner

Ada dua jenis kuesioner yaitu pertama kuesioner terbuka yang hasilnya akan digunakan untuk membuat kuesioner tertutup. Kuesioner disebarkan kepada karyawan di PT.AIR MANCUR.

Pengambilan sampel untuk kuesioner tertutup menggunakan teknik berstrata dimana dengan jumlah populasi sebanyak 170 dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel dapat dilihat dalam tabel penentuan jumlah sampel adalah 114. Karena populasi berstrata, maka sampelnya juga berstrata. Stratanya ditentukan menurut jenjang pendidikan. Berdasarkan perhitungan dengan cara berikut ini jumlah sampel:

S1	= 35/170 X 114	= 23,4 = 23
SMA/Sederajat	= 123/170 X 114	= 82,5 = 83
SMP/Sederajat	= 12/170 X 114	= 8.0 = 8
Jadi jumlah sampel	= 23 + 83 + 8	= 114.

f. Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan instrumen dalam mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan oleh instrument tersebut. Apabila ada instrument yang tidak valid dihilangkan kemudian data yang valid dilanjutkan ke uji reliabilitas.

g. Pengolahan data menggunakan Amos

Data yang sudah valid dan reliabel kemudian diolah menggunakan software amos.

h. Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Uji *goodness of fit* digunakan untuk mengetahui kesesuaian model teoritik dengan data empiris, apabila nilai *goodness of fit* (gof) tidak sesuai dengan kriteria indek ukuran yang disyaratkan maka perlu dilakukan perbaikan dan pengulangan penyebaran kuesioner

i. Analisa dan kesimpulan

Analisa dan kesimpulan berisi evaluasi dari serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan kemudian menarik kesimpulan sesuai hasil yang diperoleh.

Hasil dan Pembahasan

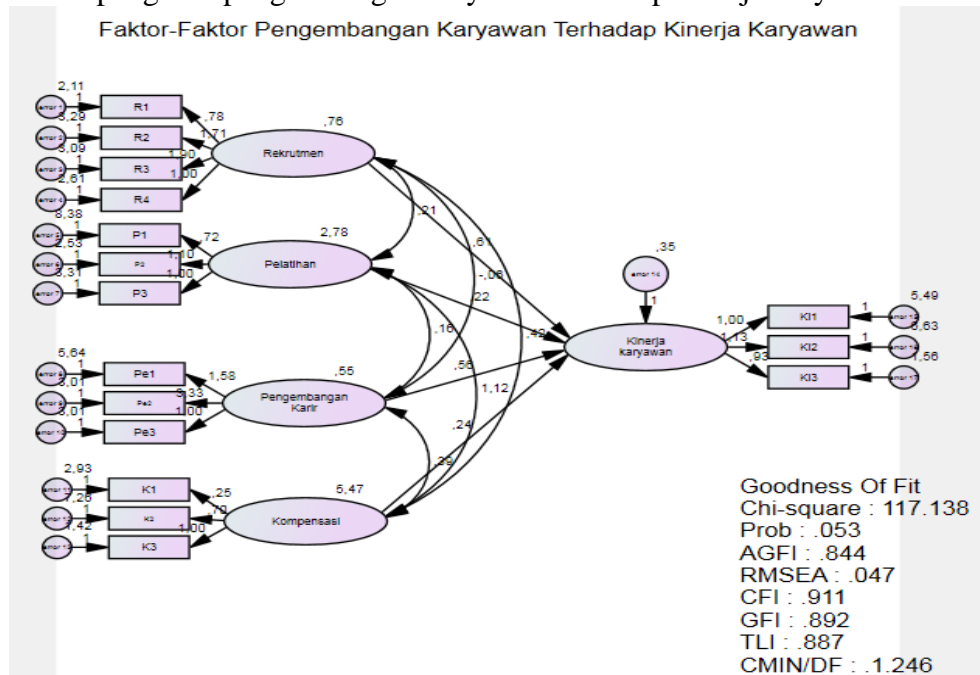
1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari 0.30, jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0.30 maka data penelitian dianggap valid (Sekaran, 2000). Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha cronbach* (α), jika nilai α lebih besar dari 0.60 maka data penelitian dianggap reliabel (Cooper dan Schindler, 2001)

2. Pengolahan data dengan AMOS

Kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan penyebaran kembali. Jumlah sampel sebanyak 114 dari 170 populasi. Sampel yang diambil diantaranya S1 23 orang, SMA/Sederajat 83 orang, SMP/Sederajat 8 orang. Setelah kuisisioner selesai kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan *software amos*.

a. Model pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.



Gambar Model pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan

b. Interpretasi model

Model terdiri dari 5 variabel laten yaitu rekrutmen, pelatihan, pengembaganan karir, kompensasi dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi. Kelima variabel laten tersebut dipengaruhi oleh masing-masing variabel manifest. Variabel rekrutmen dipengaruhi oleh 4 variabel manifest yaitu persyaratan, prosedur, metode, dan media. Variabel pelatihan dipengaruhi oleh 3 variabel manifest yaitu tujuan, peaksanaan dan hasil. Variabel pengembangan karir dipengaruhi oleh 3 variabel manifest yaitu tujuan, pelaksanaan dan hasil. Variabel kompensasi dipengaruhi oleh 3 variabel manifest yaitu tujuan, peaksanaan dan hasil.

Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 variabel manifest yaitu hasil kerja, perilaku dan sifat pribadi.

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel laten terhadap variabel laten lainnya adalah :

- Variabel kinerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap rekrutmen sebesar 0,61.
- Variabel kinerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap pelatihan sebesar 0,22.
- Variabel kinerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir sebesar 0.56.
- Variabel kinerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kompensasi sebesar 0.24.

Variabel yang mempengaruhi paling tinggi adalah yang mempunyai nilai paling tinggi, dan dilihat dari hasil diatas variabel rekrutmen adalah variabel yang paling mempengaruhi kinerja.

c. Uji Goodness Of Fit

No	Indeks	Cut off Value	Hasil	Evaluasi model
1	Chi Square	Sekecil Mungkin	117.138	Tidak memenuhi
2	Probability	$\geq 0,05$	0.053	Terpenuhi
3	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.246	Terpenuhi
4	GFI	Mendekati 1	0.892	Terpenuhi
5	RMSEA	$\leq 0,08$	0.047	Terpenuhi
6	AGFI	Mendekati 1	0.844	Terpenuhi
7	TLI	Mendekati 1	0.887	Terpenuhi
8	CFI	Mendekati 1	0.911	Terpenuhi

Berdasarkan tabel 4.16 terdapat 1 parameter yang tidak memenuhi syarat yaitu chi square, chi square dikatakan baik jika nilainya 0 dan ≥ 7 (tiga) parameter yang telah memenuhi syarat, yaitu Probabilitas, CMIN/DF, GFI, RMSEA, AGFI, TLI, dan CFI yang artinya ada kesesuaian antara model teoritik dengan data empiris model, sehingga model telah mencapai *Goodness Of Fit* dan siap untuk ujicoba dilapangan.

d. Uji Kesahihan Konvergen

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
R4	<---	Rek	1,000				
R3	<---	Rek	1,903	,568	3,348	***	par_1
R2	<---	Rek	1,710	,460	3,716	***	par_2
R1	<---	Rek	,783	,257	3,047	,002	par_3
P3	<---	Pel	1,000				
P2	<---	Pel	1,102	,287	3,837	***	par_4
P1	<---	Pel	,723	,220	3,284	,001	par_5
Pe3	<---	peng	1,000				
Pe2	<---	peng	3,331	1,660	2,006	,045	par_6
Pe1	<---	peng	1,575	,643	2,448	,014	par_7
K3	<---	Komp	1,000				
K2	<---	Komp	,702	,191	3,677	***	par_8
K1	<---	Komp	,255	,096	2,646	,008	par_9
Ki1	<---	Kin	1,000				
Ki2	<---	Kin	1,133	,305	3,717	***	par_10
Ki3	<---	Kin	,935	,272	3,438	***	par_11

Bobot regresi pada faktor diatas tiap faktor diatas menunjukkan bahwa indikator memiliki nilai nadir (*critical ratio*) lebih besar dua kali dari

standar kesalahan (*standart error*), sehingga semua indikator secara sah telah mengukur apa yang seharusnya diukur pada model yang disajikan.

e. Uji Kausalitas Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kin	<---	Rek	,609	,254	2,398	,016	par_12
Kin	<---	Pel	,216	,109	1,984	,047	par_13
Kin	<---	peng	,560	,275	2,031	,042	par_14
Kin	<---	Komp	,240	,115	2,078	,038	par_15

- 1) Variabel Rekrutmen mempengaruhi secara signifikan kinerja karena signifikansi t hitung 0.016 lebih kecil dari nilai probabilitas $\leq 0,05$.
- 2) Variabel Pelatihan mempengaruhi secara signifikan kinerja karena signifikansi t hitung 0.047 lebih kecil dari nilai probabilitas $\leq 0,05$.
- 3) Variabel pengembangan karir mempengaruhi secara signifikan kinerja karena signifikansi t hitung lebih kecil 0.042 dari nilai probabilitas $\leq 0,05$
- 4) Variabel kompensasi mempengaruhi secara signifikan kinerja karena signifikansi t hitung lebih kecil 0.038 dari nilai probabilitas $\leq 0,05$.

Berdasarkan perhitungan nilai bobot regresi antar variabel laten diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini di karenakan masing-masing variabel memiliki nilai signifikan ≤ 0.05 , dengan ketentuan :

Signifikan < 0.05 = H0 ditolak

Signifikan > 0.05 = H0 diterima, sehingga

Pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh Antar Variabel Laten

Variabel	Total Pengaruh
Rekrutmen → Kinerja	0.609
Pelatihan → Kinerja	0.216
Pengembangan karir → Kinerja	0.560
Kompensasi → Kinerja	0.240

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel laten secara langsung maupun tidak langsung serta efek total dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Rekrutmen memiliki pengaruh total terhadap kinerja sebesar 0.609.
- 2) Pelatihan memiliki pengaruh total terhadap kinerja sebesar 0.216.
- 3) Pengembangan karir memiliki pengaruh total terhadap kinerja sebesar 0.560.
- 4) Kompensasi memiliki pengaruh total terhadap kinerja sebesar 0.240.

Kinerja karyawan sesuai model yang dibuat dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karyawan. Secara langsung dan parsial pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Jadi semakin baiknya pengembangan karyawan akan semakin tinggi tingkat kinerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Variabel rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Air Mancur

2. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Air Mancur adalah rekrutmen, pengembangan karir, kompensasi dan pelatihan.

Saran

Adapun saran dari peneliti yang ditujukan kepada PT. AIR MANCUR guna peningkatan kinerja karyawan, antara lain:

1. PT. Air Mancur berusaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Air Mancur memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerja.
3. PT. Air Mancur melakukan sistem prestasi kerja atau penilaian kerja, dan penjelasan tentang urutan dan persyaratan jenjang karir.
4. Peneliti lanjutan memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Cooper, schindler, 2001. "Business research methods". Irwin/McGraw-Hill.
- Erniati, C., Sembiring, T. 2012. "Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan". Universitas Darma Agung. Medan.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isyanto, Sungkono, Desriani. 2013. " Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Excel Utama Indonesia Karawang". Jurnal Manajemen Vol.10 No.3 April 2013.
- Kaseger, R.G. 2013. "Pengembangan karir dan *Self-Efficacy* Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Matahari *Department Store* manado *Town Square*". Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkupawiro, Sjafrli. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". Jakarta : Gramedia.
- Mondy, R.W., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Handari. 1998. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif". Yogyakarta : Gajah Mada *University Press*.
- Saydam, G., 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab), Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E., 2006, Human Resource Management, International Perspective, Mason: Thomson South-Western
- Sekaran, Uma. 2000. "Research Methods for Business, 4th Edition". new. York: Willey.
- Singgih, Santoso. 2000. "Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik". Jakarta : PT. Elex Media komputindo.
- Sugiono. 2010. "Statistika untuk Penelitian". Bandung : Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2013."Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)". Yogyakarta : CAPS (*canter for academic publishing service*).
- Supranto, J. 2009."Statistik : Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh". Jakarta : Erlangga.
- Syibili, M., Sudarso, I., Ciptomulyono, U. 2010. " Analisis pengaruh Faktor-faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* PT Telkom Dengan Pendekatan (*Structural Equation Modelling*)". Jurnal Jurusan Manajemen Industri. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Werther, W.B. & Davis, K., 1996, Human Resources and Personnel Management, 5th Ed., Boston: McGraw-Hill.
- Wijaya, Toni. 2009."Analisis *Structral Equation* Model Menggunakan Amos". Yogyakarta : Universitas atma jaya yogyakarta.
- Zunaidah, Budiman, Arif. 2014."Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Business Unit* SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam". Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya.