

## PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

**Agus Wahyudi**

Universitas STIE MAHARDHIKA

**Hamdana Zulfa**

Universitas STIE MAHARDHIKA

**Puteri Fadilla**

Fakultas Ekonomi Universitas STIE MAHARDHIKA

Jl. Wisata Menanggal, kec. gayungan, surabaya, 60234 Jawa Timur

Korespondensi penulis : [puterifadilla7@gmail.com](mailto:puterifadilla7@gmail.com)

**Abstract** *This study aims to determine the relationship between human resource development and employee work productivity at CV. Cahaya Agency. The focus of the research is to identify which variables have the greatest impact on employee productivity, both partially and simultaneously. The research method used includes interviews, questionnaire filling, and documentation. The research instruments were tested using appropriate data analysis techniques to ensure the validity and reliability of the results. The results of the data analysis show that there is a significant effect of human resource development on employee work productivity, both partially and simultaneously. Based on the regression coefficients of each independent variable, the variables of compensation and benefits proved to have the most dominant influence on employee work productivity at CV. Cahaya Agency. This study provides valuable insights for the company management in improving human resource development policies, particularly in terms of compensation and benefits, to effectively enhance employee productivity.*

**Keywords:** Human Resource Development, Employee Productivity, Performance Management

**Abstrak** *Penelitian ini di buat yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan pada CV. CAHAYA AGENCY Mengidentifikasi variabel mana yang memiliki dampak besar terhadap produktivitas karyawan baik dari sebagian maupun bersamaan. Dengan cara wawancara mengisi kuisisioner dan laporan Analisis data digunakan untuk menguji keabsahan instrumen penelitian. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari koefisien regresi masing – masing variabel bebas, maka variabel pemberian kompensasi dan tunjangan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. CAHAYA AGENCY*

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja, Manajemen Kinerja

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi Kontribusi sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat berpengaruh penting, karena untuk mencapai perusahaan yang efektif dan efisien membutuhkan SDM yang berkualitas dan terampil . Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, peningkatan SDM menjadi salah satu aspek yang tidak bisa diabaikan. Salah satu indikator keberhasilan pengembangan SDM adalah peningkatan performa kerja

*Received November 30, 2024; Revised Desember 31, 2024; Maret 01, 2025*

\* Puteri Fadilla, [puterifadilla7@gmail.com](mailto:puterifadilla7@gmail.com)

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

karyawan. Peningkatan kerja karyawan yang tinggi akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian target dan keberlanjutan perusahaan.

CV. Cahaya Agency sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang [sebutkan bidang perusahaan] menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas SDM guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji hubungan antara pengembangan SDM dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini. Target penelitian ini berdampak kepada peningkatan SDM terhadap efisiensi kerja karyawan pada CV. Cahaya Agency. Fokus utama pada analisis ini adalah untuk memahami faktor-faktor apa saja yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial (terpisah) maupun simultan (secara bersama-sama). Melalui studi ini, diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam memberikan kebijakan pengembangan SDM yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi, penelitian ini akan menguji hubungan antara pengembangan SDM dengan performa kerja karyawan serta mengidentifikasi penyebab yang paling penting dalam mempengaruhi kemampuan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Design penelitian

Penelitian kali ini menggunakan metode statistik, yaitu perencanaan, perancangan dan pengumpulan yang bertujuan mempermudah analisis data atau proses penelitian

- Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Cahaya Agency yang berlokasi di Jalan pahlawan no 118 Surabaya

- Macam-macam sumber informasi

Variasi data yang digunakan untuk proses analisis ini yaitu data primer, (data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya), dan data sekunder, (data yang diperoleh dari catatan pelaporan yang tersedia di perusahaan).

Teknik mengumpulkan sumber informasi

Dalam kajian kali ini menggunakan beberapa prosedur pengumpulan data yaitu :

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

1. Kuisisioner : cara ini digunakan untuk mengumpulkan data berupa tulisan untuk memperoleh informasi dari responden
2. Dokumentasi : pengumpulan informasi ini dengan meninjau dokumen untuk menerima informasi terkait masalah yang diteliti
3. Observasi : observasi langsung di tempat untuk memahami kondisi yang sesungguhnya

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam studi ini adalah keseluruhan dari target penelitian yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan aspek yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang tidak memiliki kaitan langsung dengan proses produksi yang jumlahnya 60 jiwa. Sementara untuk uji coba telah ditentukan dengan mengutip pendapat dari Solvin Umar (2008 tahun 78) sebagai berikut :

N : total penduduk

n : total uji coba

e : Tingkat kesalahan yang diizinkan dalam pengambilan uji coba yaitu 10%

dari semua total populasi yang berjumlah 100 jiwa dengan demikian, jumlah sampel yang diperoleh adalah 50 jiwa.

#### Definisi Operasional Variabel

##### 1. Variabel bebas : pengembangan SDM

a. Pembinaan dan Peningkatan Karyawan : Proses pelatihan bertujuan guna meningkatkan keahlian karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap kerjaan yang diberikan. Tanda yang menunjukkan adalah

a) metode yang digunakan

b) fasilitas mendukung

c) tingkat penyelesaian

b) Kompensasi dan Tunjangan : bentuk penghargaan atau bonus yang diterima oleh karyawan pelatihan yang telah diselesaikan indikatornya adalah:

a) upah

b) insentif

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

c) fasilitas

d) tunjangan

2. Variabel Terkait :Produktivitas Kerja Karyawan

a. Working Quantity : pekerjaan yang berhasil atau mencapai target dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu

b. quality of work : berfokus pada kualitas pekerjaan

c. Timeliness : tekad karyawan yang bekerja produktif mengutamakan ketepatan waktu

Pengukuran Variabel

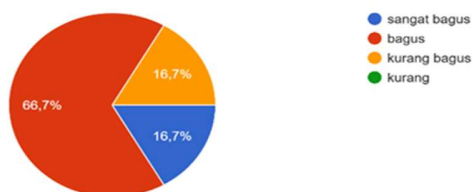
Pengukuran Variabel menggunakan jenis diagram ,untuk mengukur tanggapan baik dan jelek sebuah pernyataan. Pemberian skors jawaban responden 1 - 4 sebagai berikut :

- luar biasa : Poin 4
- Baik : Poin 3
- Kurang baik : Poin 2
- Kurang : Poin 1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Pengujian Normalitas yang bertujuan menguji dalam model diagram pada variabel yang memiliki nilai standar atau tidak.Model diagram yang baik adalah model yang memiliki distribusi data atau mendekati standar , setelah dilakukan pendataan hasilnya sebagai berikut :



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

Diagram tersebut menunjukkan bahwa menyebar di sekitar Dengan menerapkan program pengembangan SDM yang baik, karyawan akan merasa dihargai, lebih antusias, dan Lebih merasa terpenuhi dengan hasil kerja mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan.

memberikan tugas sesuai keahlian, memberikan training serta komunikasi yg efektif , dan lingkungan kerja yg nyaman dapat mempengaruhi kinerja serta meningkatkan produktivitas.

Faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan :

Memberikan sarana dan prasarana untuk menyampaikan ide setiap karyawan, karena setiap kariyawan harus memiliki ide dan gagasan tersendiri untuk kemajuan sebuah perusahaan. Maka dari itu sarana dan prasana tersebut akan membantu setiap kariawan yang memiliki ide.

Memberikan fasilitas kerja yang nyaman dan baik kepada karyawan. Karyawan juga harus diberikan fasilitas yang mempuni, hal tersebut akan membuat karyawan semakin produktif dalam menuangkan ide mereka jika fasilitas mereka terpenuhi.

Menerima setiap masukan atau usulan dari karyawan. Karyawan juga akan bersemangat menuangkan setiap ide mereka jika apa yang mereka sampaikan setiap idenya di tampung, tidak semena mena hanya di dengarkan saja. Hal tersebut membentuk karyawan menjadi produktif dalam bekerja dan memberikan ide-ide yang selanjutnya.

Manajer yang terlatih mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kinerja tim yang tinggi. Mereka tahu cara mengelola tim dengan baik, mengatasi masalah dengan cepat, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai hasil terbaik.

dengan memberikan motivasi terhadap karyawannya serta peran manajer yaitu mengarahkan dan memimpin tim agar terwujud visi dan misi pada tim

Manajer yang terlatih mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kinerja tim yang tinggi. Mereka tahu cara mengelola tim dengan baik, mengatasi masalah dengan cepat, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai hasil terbaik.

Peran manajer sangat krusial, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi karyawan serta membantu mereka mencapai tujuan

***PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA***

perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan instruksi yang jelas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan. Memberikan setiap masukan bagi anggota yang memberikan ide mereka, menerima masukan atau ide setiap anggota, mendengarkan masukan setiap anggota. Selain itu juga harus memperhatikan tiap-tiap anggota, tidak harus anggota yang melapor terlebih dahulu jika ada sesuatu terjadi, manager juga harus ingin tahu setiap perkembangan atau pekerjaan atau proyek yang dikerjakan oleh tim.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada CV. Cahaya Agency, Kesimpulannya adalah bahwa pengembangan (SDM) Memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Secara spesifik, faktor Pemberian gaji dan benefit kepada karyawan memiliki dampak yang paling berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan di perusahaan ini. Dari faktir ini menunjukkan bahwa kebijakan yang terkait dengan kompensasi dan tunjangan dapat meningkatkan semangat dan performa karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan.

Melalui temuan-temuan dalam analisis ini, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

#### **Peningkatan Kebijakan Kompensasi dan Tunjangan**

CV. Cahaya Agency sebaiknya terus memperhatikan dan meningkatkan kebijakan terkait kompensasi dan tunjangan. Pengembangan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan mendorong motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas.

#### **Program Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Selain kompensasi, perusahaan juga disarankan untuk lebih fokus pada agenda pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan yang relevan dan terstruktur dapat meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

#### **Evaluasi Berkala terhadap Pengembangan SDM**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

Melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan pengembangan SDM untuk mengetahui sejauh mana kebijakan tersebut berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, Perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan yang diterapkan untuk memperoleh hasil yang lebih optimal.

**Peningkatan Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan**

Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai kebijakan pengembangan SDM dan Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karier mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan, yang berujung pada peningkatan produktivitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Neliti. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Diakses dari

<https://www.gramedia.com/literasi/pengembangan-sdm>

Gramedia. (n.d.). <https://kecklojen.malangkota.go.id/2016/09/21/pengertian-produktivitas-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya/>

Kecklojen Malangkota. (2016, September 21). *Pengertian Produktivitas Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Diakses dari <https://kecklojen.malangkota.go.id/2016/09/21/pengertian-produktivitas-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya/>

STEI Repository. (n.d.). *Repository STEI*. Diakses dari <http://repository.stei.ac.id/>

Gramedia. (n.d.). *Rumus Slovin: Pengertian dan Cara Menghitungnya*. Diakses dari - slovin <https://www.gramedia.com/literasi/rumus-slovin/>

Saintekmu. (n.d.). *Saintekmu Blog*. Diakses dari <https://saintekmu.ac.id/myblog>