

Pengaruh peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan koperasi

Bambang Firdaus^{1✉}, Kartini Aprianti²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Teknik sampling menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel penelitian sejumlah 32 karyawan tetap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.

Kata kunci: Peningkatan mutu; mutu sumber daya manusia; kinerja karyawan

The effect of improving the quality of human resources on the performance of cooperative employees

Abstract

This study aims to determine the effect of improving the quality of human resources on the performance of the employees of the Multipurpose Nuansa Perkasa cooperative, Dompu Regency. This type of research is associative. The population in this study were 55 employees. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 32 permanent employees. The results of this study indicate that improving the quality of human resources has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Nuansa Perkasa Multipurpose Cooperative, Dompu Regency.

Key words: *Quality improvement; the quality of human resources; employee performance*

PENDAHULUAN

perusahaan selalu diuntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki mutu guna melaksanakan setiap kegiatan dan tugas yang di bebankan. Sejatinya setiap lembaga harus selalu melakukan peningkatan mutu sumber daya manusia guna menunjang terlaksananya segala tugas maupun kegiatan yang telah di bebankan kepadanya. Turere (Amalia 2021) menjelaskan peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang di susun secara berurutan untuk memberikan fasilitas bagi para karyawan sesuai dengan pekerjaannya untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaannya untuk kepentingan keberlanjutan organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan pada umumnya mengharapkan para karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi. Meningkatkan mutu sumber daya manusia memang bukan perkara muda sebab, didalam kegiatan meningkatkan mutu sumber daya manusia terdapat pembentukan personal. Sama halnya dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang baik, maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Manthis, 2020).

Mutu sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat (Simamora, 2012). Mutu atau kualitas sumber daya manusia itu hanya di tentukan aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi jga di tentukan oleh pendidikan tatau kadar pengetahuan, pengalamanatau kematangannya (Masrukin & Theresia, 2015). Persaingan yang semakin tajam dan perkembangan yang semakin canggih memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan mutu karyawannya serta menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Rahayu (2020) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai atau pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Hasibuan (2012) juga menyebytkan bahwa Kinerja pegawai merupakan kontribusi yang diberikan individu atas pelaksanaan suatu pekerjaan di perusahaan. Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara output yang dihasilkan oleh input tertentu. Performance atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh karyawan atau organisasi.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan Karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu adalah semua kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang disediakan oleh pihak koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa.

Bedasarkan hasil observasi awal yang di lakukan peneliti terkait peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu masih adanya beberapa karyawan yang kurang pengetahuan mengenai perkoperasian serta karyawan kurang memahami pentingnya pelatihan yang diberikan sehingga masih beberapa karyawan yang tidak memahami pekerjaannya. Selain itu, beberapa karyawan merasa pelatihan yang diberikan masih kurang sehingga membuat karyawan masih lamban dalam bekerja. Sedangkan permasalahan kinerja masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan.

METODE

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Karyawan Koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu sebanyak 55 orang karyawan. Yang terdiri dari 32 karyawan tetap dan 23 karyawan kontrak. Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah purposive sampling dengan jumlah sampelnya sebanyak 32 karyawan tetap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.

Uji Validitas Data Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia (X)

Variabel	Pernyataan	Koefisien korelasi	Standar
Peningkatan Mutu SDM	Item 1	0,471	0,300
	Item 2	0,443	0,300
	Item 3	0,559	0,300
	Item 4	0,705	0,300
	Item 5	0,612	0,300
	Item 6	0,806	0,300
	Item 7	0,833	0,300
	Item 8	0,731	0,300
	Item 9	0,547	0,300
	Item 10	0,836	0,300

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas terhadap variabel peningkatan mutu sumber daya manusia pada instrumen pernyataan kuesioner semuanya dinyatakan Valid karena r korelasi $>$ r pembanding = 0,300.

Tabel 2.

Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	Koefisien korelasi	Standar
Kinerja Karyawan	Item 1	0,812	0,300
	Item 2	0,731	0,300
	Item 3	0,756	0,300
	Item 4	0,669	0,300
	Item 5	0,567	0,300
	Item 6	0,750	0,300
	Item 7	0,454	0,300
	Item 8	0,725	0,300
	Item 9	0,546	0,300
	Item 10	0,567	0,300

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan, instrumen pernyataan kuesioner semuanya dinyatakan Valid karena r korelasi $>$ r pembanding = 0,300..

Uji Reliabilitas

Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Peningkatan Mutu SDM	0,836	$>$ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,854	$>$ 0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Peningkatan Mutu SDM (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.
Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.191	4.094		2.245	.032
1 Peningkatan Mutu.SDM	.823	.093	.850	8.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, analisis regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil persamaan sabagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,191 + 0,823X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 9,191, artinya jika peningkatan mutu sumber daya manusia nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 9,191; dan

Koefisien regresi variabel peningkatan mutu sumber daya manusia sebesar 0,823; artinya jika peningkatan mutu sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0,823.

Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 5.
Uji Koefisien Korelasi Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850a	.723	.713	2.415

a. Predictors: (Constant), Peningkatan Mutu

Dari tabel 6 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sederhana yaitu sebesar 0,850. Hasil tersebut menjelaskan keeratan hubungan antara peningkatan mutu sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Untuk dapat memberi inteprestasi terhadap keeratan hubungan antar variabel tersebut maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

Tingkat Hubungan	Koefisien Korelasi
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Peningkatan mutu sumbe daya manusia terhadap kinerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,850 yang berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu memiliki hubungan sangat kuat Kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 7.
 Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850a	.723	.713	2.415

a. Predictors: (Constant), Peningkatan Mutu

Berdasarkan tabel diatas, besarnya kontribusi peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan , yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi dan diperoleh nilai koefisien deterinasi (R Square) sebesar 0,723 atau 72,3% . Sedangkan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 8.
 Uji t
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.191	4.090		2.245	.032
Peningkatan Mutu	.823	.093	.850	8.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS pada tabel uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 8,841 dan nilai sig 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk dk = n-2 = 32-2 = 30 dan kesalahan 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042.

Berdasarkan dasar pengambilan uji t, maka dapat disimpulkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (8,841 > 2,042) dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Ha diterima dan H0 ditolak yang artinya peningkatan mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.

Rahayu (2020) menjelaskan bahwa mutu sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia, sehingga tujuan perusahaan atau organisasi direalisasikan secara berdaya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amalia (2021) yang membuktikan bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suwani dkk (2014) serta Rahayu (2020) juga menjelaskan bahwa mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dataa diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam peneltian ini diterima dan terbukti bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Nuansa Perkasa Kabupaten Dompu.

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan menambah variabel Seperti variabel kepemimpinan, profesionalisme kerja, komitmen organisasi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia.(2021). Pengaruh Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Paada Kantor Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan
- Aisyah, M. F. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember.
- Ghozali, I. . (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. S.P.2012. Manajemen Sdm Edisi Revisi Cetakan Ke, Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, R. L. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat
- Masrukin, M., & Theresia, A. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah. *Pencerah Publik*, 2(2), 10-16.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *JUMANT*, 12(1), 206-218.
- Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2012), Kinerja Pegawai Dan Teori Pengukuran Dan Implikasi. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). Statistik Nonparametris Untuk Penelitian. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R And D. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, D. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Suwani, A. (2014). Pengaruh Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak (Doctoral Dissertation, Tanjungpura University).
- Wulandari, F. F., Zunaidah, Z., & Hadjri, M. I. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).