

## PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, FASILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUTIFA MEDAN

Sinar Ritonga<sup>1)</sup>, Kornel Munthe<sup>2)</sup>, Aston L. Situmorang<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Email: [sinarritonga58@gmail.com](mailto:sinarritonga58@gmail.com), <sup>2)</sup>[kornel\\_munthe@yahoo.com](mailto:kornel_munthe@yahoo.com),

<sup>3)</sup>[aston.situmorang@wbi.ac.id](mailto:aston.situmorang@wbi.ac.id)

<sup>1,2)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Thomas

<sup>3)</sup> Politeknik Wilmar Bisnis Indonesia

### ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the influence of human resource development, work facilities and incentives on employee performance at PT Mutifa Medan. Data was obtained from respondents with a population of 40 employees and using a saturated sampling technique, the sample size was also 40 employees. The analysis technique used in this research is multiple linear regression with the validity, reliability and classical assumptions first tested and then the F test and t test carried out. The research results show that HR development, facilities and incentives simultaneously have a significant effect on employee performance, HR development, work facilities and incentives partially have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mutifa Medan, and the R2 coefficient value is 0.840, this shows that variations in employee performance can be explained by variations in HR development, facilities and incentives of 84% while another 16% can be explained by other factors.*

**Keywords:** Employee performance, human resource development, work facilities and incentives.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan, dan keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada profesionalisme sumber daya manusia di dalamnya. Karyawan yang memiliki keahlian dan profesionalisme mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, mengakibatkan peningkatan kinerja mereka. Perusahaan berupaya mengembangkan kemampuan karyawan melalui berbagai cara, seperti pengembangan sumber daya manusia, peningkatan fasilitas kerja, dan pemberian insentif, dengan harapan bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Perusahaan farmasi PT Mutifa Medan, didirikan pada tahun 1975, berfokus pada bidang kesehatan dan pembuatan obat-obatan. Sayangnya, kinerja karyawan perusahaan ini tidak optimal, terlihat dari penurunan target produksi obat-obatan selama tahun 2019-2022. Beberapa faktor, seperti pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kerja, insentif, dan motivasi, dapat mempengaruhi penurunan kinerja tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai pendekatan strategis dalam menginvestasikan sumber daya manusia. PT Mutifa Medan berusaha menciptakan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas melalui pengembangan sumber daya manusia. Namun, beberapa fenomena menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan rendah, materi pelatihan yang tidak sesuai, dan pelaksanaan yang tidak optimal.

Fasilitas kerja dianggap sebagai dukungan utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pada PT Mutifa Medan, ada beberapa fasilitas yang tidak terkondisikan dengan baik dan tidak berfungsi karena rusak, seperti alat super mixer, osilator, drum mixer, alat timbang, dan alat ukur. Kondisi ini menciptakan ketidaknyamanan dan kesulitan bagi karyawan.

Insentif, sebagai bentuk penghargaan atas prestasi karyawan, dapat meningkatkan kinerja mereka. Namun, di PT Mutifa Medan, pemberian insentif tidak konsisten dan tidak tepat waktu, mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai target kerja.

Karyawan yang bekerja keras tetapi tidak mendapatkan penghargaan yang setimpal dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya semangat. Oleh karena itu, penelitian dilakukan di PT Mutifa Medan untuk menginvestigasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia, standar operasional prosedur, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORI

### Pengembangan SDM dan Indikator

Menurut Wirawan (2015), pengembangan SDM adalah program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi, sikap, motivasi, dan perilaku SDM, dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM dapat bersumber dari faktor internal, seperti misi dan tujuan organisasi, sifat dan jenis kegiatan, dan teknologi, serta faktor eksternal, termasuk kebijakan pemerintah, aspek sosial-budaya, dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Krismiyati (2017) merinci indikator pengembangan SDM sebagai berikut:

1. Motivasi, merupakan dorongan atau penyemangat agar seseorang berusaha mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Kepribadian, mencakup kebiasaan, sikap, dan sifat seseorang yang berkembang dalam interaksi dengan orang lain, erat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku.
3. Keterampilan, merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas, yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan.

### Fasilitas Kerja dan indikator

Menurut Bagaskoro (2019), adalah bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung kinerja mereka. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja mencakup alat perkakas, bahan, lingkungan kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok. Fungsi fasilitas kerja meliputi percepatan proses pekerjaan, peningkatan produktivitas, jaminan kualitas produk, kemudahan dalam gerak, kenyamanan, dan menciptakan rasa kenyamanan.

Sofyan (2004) membagi indikator fasilitas kerja menjadi:

1. Mesin dan peralatan, yang mencakup keseluruhan peralatan produksi.
2. Prasarana, fasilitas pendukung seperti tempat ibadah, toilet, kipas angin, instalasi listrik, dan instalasi air bersih.
3. Perlengkapan kerja, fasilitas pendukung aktivitas kegiatan.
4. Ruang kesehatan, ruang untuk istirahat ketika sakit atau kecelakaan.
5. Bangunan, fasilitas yang mendukung kegiatan utama perusahaan.
6. Alat transportasi, peralatan untuk membantu aktivitas perusahaan.

### Insentif dan Indikator

Menurut Samsudin (2006), adalah pemberian upah atau gaji berbeda berdasarkan perbedaan prestasi kerja karyawan. Jenis insentif mencakup materi (bonus, komisi, pembagian keuntungan) dan non-materi (gelar, balas jasa, piagam penghargaan, promosi, hak penggunaan atribut dan fasilitas organisasi, pujian atau ucapan terima kasih).

Rivai (2011) indikator insentif meliputi : balas jasa, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, dan evaluasi jabatan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas, program, atau kebijakan yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas,

dan keselamatan. Enam unsur kinerja menurut Moeheriono (2012) mencakup efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Widodo (2015) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, dan supra sarana.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016), indikator kinerja karyawan melibatkan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, tanggung jawab, sikap, disiplin, dan inisiatif. Robbins (2006) memasukkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian sebagai indikator kinerja karyawan.

Dengan memahami konsep dan indikator dari pengembangan SDM, fasilitas kerja, insentif, kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut di PT Mutifa Medan.

### **Kerangka Berpikir**

#### **Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan SDM memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang tercermin dari kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Artinya, penilaian dan pengukuran kinerja setiap karyawan dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa pengembangan SDM adalah suatu upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang sesuai, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah fasilitas kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang memadai. Menurut Husnan (2002), fasilitas kerja merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan untuk mendukung kebutuhan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berhasil mencapai prestasi di atas standar yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka, karena karyawan cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka ketika merasa dihargai dengan insentif yang sepadan dengan usaha yang mereka lakukan. Sjafrri (2007: 36) menggambarkan bahwa insentif adalah suatu sistem kompensasi di mana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, dan hal ini bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar mencapai kinerja yang lebih baik.

### **Hipotesis**

Perumusan hipotesis : Pengembangan SDM, Fasilitas kerja dan insentif berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit produksi tablet pada PT. Mutifa Medan yang terdiri dari 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Maka sampel penelitian ini seluruh karyawan unit produksi tablet pada PT. Mutifa Medan yang berjumlah 40 orang karyawan. Variabel yang akan diteliti yaitu : Variabel bebas : Pengembangan SDM (X1) dengan 3 indikator, Fasilitas Kerja(X2) dengan 4 indikator, Insentif (X3) dengan 7 indikator sedangkan variable terikat : kinerja karyawan (Y) dengan 6 indikator. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, studi dokumentas dan wawancara dan teknik analisis data dengan regresi linier berganda dengan persamaan regresi linier berganda :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$  dimana: Y = variable terikat, X1, X2 dan X3 = Variabel bebas, a = Konstanta, b1, b2, b3 = Koefisien regresi, ei = standard error. Kemudian dilakukan uji t dan F.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi : usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, yaitu :

Tabel 2: Usia, Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Karyawan

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 thn	17	42.5%
31-40 thn	15	37.5%
>41 thn	8	20%
Total	40	100%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	13	32.5%
Perempuan	27	67.5%
Total	40	100%
<b>Pendidikan</b>		
D3	6	15%
S1	34	85%
Total	40	100%

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas dari 40 responden, 17 (42.5%) berusia 20-30 tahun, 15 (37.5%) berusia 31-40 tahun, dan 8 (20%) berusia di atas 41 tahun. Mayoritas karyawan berusia 20-30 tahun. Untuk jenis kelamin, 13 (32.5%) laki-laki, dan 27 (67.5%) perempuan, menunjukkan dominasi jenis kelamin perempuan. Pendidikan karyawan juga tergolong tinggi, dengan 6 (15%) memiliki pendidikan D3, dan 34 (85%) memiliki pendidikan S1.

#### Persamaan regresi berganda

Hasil pengolahan data dapat ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 3: Koefisien Regresi, t.hitung, F.hitung, Korelasi dan Determinasi

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	F	Sig.	R	R Square
		B	Std. Error						
1	(Constant)	1.374	1.941	.708	.483	63.104	.000	.917 <sup>a</sup>	.840
	Pengembangan SDM	.365	.151	2.417	.020				
	Fasilitas	.388	.161	2.418	.021				
	Insentif	.340	.148	2.302	.027				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Keterangan :

1. Koefisien regresi ketiga variable ( Pengembangan SDM, Fasilitas dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $F_{hitung} = 63.104$  dengan tingkat signifikansi 0.00, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pengembangan SDM = 2,417 dengan signifikansi 0,020, dibawah 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  fasilitas kerja = 2.418 dengan signifikansi 0,021, dibawah 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  insentif = 2,302 dengan signifikansi 0,027, dibawah 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
6. Koefisien determinasi = 0,840, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pengembangan SDM, fasilitas dan insentif sebesar 84 % sedangkan 16 % dijelaskan faktor lain

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pengembangan SDM = 2.417 dengan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$ , artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Hasil penelitian ini menegaskan pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk dalam aspek kepribadian, keterampilan, dan pelatihan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hartinah, Harsawardhana, dan Wirianata pada tahun 2020.

### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  Fasilitas Kerja = 2.418, dengan tingkat signifikansi  $0.021 < 0,05$  artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja mencakup segala yang diperlukan oleh karyawan, seperti Mesin, peralatan, prasarana, dan perlengkapan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika fasilitas kerja memadai. Nilai positif dan signifikan menunjukkan bahwa fasilitas kerja memengaruhi kinerja karyawan, menjadi faktor penunjang utama. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Listyan pada tahun 2016.

### Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  insentif = 2,302 dengan tingkat signifikansi  $0,027 < 0,05$  artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif, yang adil dan tepat waktu, membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan kinerja mereka. Insentif diberikan saat karyawan mencapai atau melebihi target pekerjaan, mendorong giat, semangat, dan persaingan sehat di antara karyawan. Keuntungan insentif tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif pada produktivitas dan daya saing perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Safitri pada tahun 2018.

## KESIMPULAN

Berdasarkan koefisien regresi linier berganda bahwa ketiga variable bebas ( Pengembangan SDM, Fasilitas dan Insentif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan Uji t, nilai  $t_{hitung}$  pengembangan SDM = 2,417 dengan signifikansi 0,020, dibawah 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya pengembangan

SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, nilai thitung fasilitas kerja = 2.418 dengan signifikansi 0,021, dibawah 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan nilai thitung insentif = 2,302 dengan signifikansi 0,027, dibawah 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F_{hitung} = 63.104$  dengan tingkat signifikansi 0.00, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi = 0,840, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi pengembangan SDM, fasilitas dan insentif sebesar 84 % sedangkan 16 % dijelaskan faktor lain .

Sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan SDM, penting untuk memastikan prasarana yang ada sesuai dengan kebutuhan karyawan guna melancarkan aktivitas kerja, kemudian memberikan insentif yang tepat waktu dan adil dapat meningkatkan motivasi karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan
- Assauri, Sofyan. (2004). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Bagaskoro. 2019. *Pengantar Teknologi Informatika dan Komunikasi Data*. Yogyakarta: Deepublish
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo, Suparno.2015. "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Price, Alan. (2011). *Human Resource Management*, Cengage Learning EMEA, USA.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua belas. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usnan, Suad, 2002, *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek*, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta, Yogyakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasad.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Zuriah Nuzul, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Listyani, I. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 1(1), 56-64.
- Hartinah, S., & Wirianata, H. (2020). *Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Agrowisata Kampong Kopi Banaran*, PT. Perkebunan Nusantara IX, Semarang. *AGROISTA: Jurnal Agroteknologi*, 4(1), 45-53.
- Safitri. (2018). "*Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Medan*". *Manajemen*.