JURNAL TINTA NUSANTARA

Journal Homepage: hhttp://ojs.stienusantara.ac.id/index.php/
Email: jurnaltintanusantara@gmail.com

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) AIR MINUM TIRTA TUAH BENUA KUTAI TIMUR

Arif Dharmawan[1] Muhammad Rizal[2]
[1]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta
[2]Universitas Kutai Kartanegara
Alamat Korespondensi: arifdharmawan17@gmail.com

Diterima: Januari 2026; Disetujui: Februari 2026; Dipublish: Maret 2026

Abstract: *This Research aims to determine the effect of human resource development on employee performance at the regional public company (PERUMDA) Tirta Tuah Continental East Kutai drinking water. The sampling method using purposive sampling is a sampling technique with certain considerations in mind, namely by taking a number of samples with certain criteria to be used as a population sample in this research of 89 people. Research Results Based on the results of the F test for the hypothesis "it is suspected that there is a significant influence between human resource development on employee performance at the Regional Public Company (PERUMDA) Tirta Tuah Benua East Kutai Drinking Water" obtained a value of 42,151 and sign = 0.000. Because the significant value = 0.000 < 0.005, the hypothesis "it is suspected that there is a significant influence between human resource development on employee performance at the Regional Public Company (PERUMDA) Tirta Tuah Benua East Kutai Drinking Water" can be accepted.*
Keywords: *Human Resources Development; Performance.*

Abstrak: Penilitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada perusahaan umum daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Metode pengambiulan sampel dengan puposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yaitu dengan mengambil sejumlah sampel dengan kriteria-kriteria tertentu untuk dijadikan sampel populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Hasil Penelitian Berdasarkan hasil uji F untuk hipotesis “diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur” memperoleh nilai 42.151 dan sign = 0,000. Karena nilai signifikan = 0,000 < 0,005, maka hipotesis “diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur” dapat diterima).
Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kinerja.

* DOI: http://dx.doi.org/10.55770/tn.v12i1.222
Avalaible Online: Maret 2026
2026. Published by LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sangatta. This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

How to Cite: Dharmawan, A. (2026). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur. *Jurnal Tinta Nusantara,* 1 (12): 61-66.

Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan SDM yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan, dimana dalam penelitian ini ditentukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kutai Timur, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan air bersih yang pengelolanya masuk sampai ke daerah-daerah. Untuk mencukupi kebutuhan konsumennya Perusahaan Air Minum selalu meningkatkan pelayanan baik dari segi kualitas maupun produktivitasnya. dari hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah, oleh karena itu perlunya dilakukan pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat)

Kerangka Teori

Manajemen Sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi: yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan staffing bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh, manajemen, dan kompensasi. Bila aktivitas sumber daya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sunber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 11) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Handoko (2008 : 4) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi". Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mecapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Moekijat (2010: 4) mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia dapat di defenisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, pengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya". Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Metode Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama 3 bulan mulai dari bulan Mei 2024 sampai bulan Agustus 2024, tempat Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Tuah Benuah Kutai Timur yang beralamat di Jl. Papa Charlie No.4 RT.3 Kabo Jaya Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hal tersebut, karena populasi berjumlah 89 orang. tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan alasan populasi bersifat homogen dan pengambilan anggota sampel dari populasi di lakukan secara acak tampa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil analisis SPSS release 26 dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas (X) yaitu pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pegawai dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikan pengembangan sumber daya manusia adalah sebesar 0,000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagias pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono, 2005 apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel X = 0,000 maka pengembangan sumber daya

manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat kinerja pegawai dan variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia. Sulistiyani dan Rosidah (2009:11) mengemukakan bahwa " Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Rachmawati (2008 : 110) mengemukakan bahwa pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen. Sedangkan, Umar (2008 : 27) mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (affirmative action) dan turnover pegawai, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Hasibuan (2008 : 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan, Simamora (2006 : 327) mendefinisikan kinerja pegawai (*Employee performance*) sebagai tingkat di mana para pegawai mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assesment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Mengingat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y kinerja pegawai dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r_{tabel}.

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah Y = 25.001 + 0,471, dimana angka tersebut menunjukkan a = 25.001, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai

apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik dalam perusahaan. b = 0,471, artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap pegawai sudah cukup baik dimana pegawai selalu memiliki kesempatan dalam mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilkinya baik itu didalam maupun diluar perusahaan, sehingga pegawai selalu siap dalam melaksankan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.655	11

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.566	11

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.571	.326	.319	2.317

Tabel 4. Hasil Uji T, Uji Multikolinearitas dan Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.001	3.278		7.626	.000
	X	.471	.072	.571	6.492	.000

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang diolah ke dalam SPSS release 16 dengan hasil persamaan Y = 25.001 + 0,471, dimana angka tersebut menunjukkan a = 25.001, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik dalam perusahaan dan b = 0,471, artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat.

Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap pegawai sudah cukup baik dimana pegawai selalu memiliki kesempatan dalam mengembangkan kinerjanya melalui pengetahuan dan kemampuan yang dimilkinya baik itu didalam maupun diluar perusahaan, sehingga pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirta Tuah Benua Kutai Timur selalu siap dalam melaksankan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global

Daftar Pustaka

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, cetakan pertama, edisi pertama, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Hasibuan, S.P, Malayu, 2008, Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta

Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Mathis L. Robert, John H. Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku satu : Salemba Empat, Jakarta.

Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta

Sedarmayanti, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua, Penerbit : Mandar Maju, Bandung

Silalahi, Berneth 2000, Manajemen Sumberdaya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI, Jakarta

Simamora, Hendry, 2006, Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi keempat, cetakan kedua, STIE-YKPN, Yogyakarta

Simanjuntak Payaman, 2005, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja, edisi pertama, cetakan pertama, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D, penerbit : Alfabeta, Bandung

Sulistiyani, Teguh, Ambar, dan Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan, dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta

Supriyanto Achmad Sani, 2010, Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : UIN Maliki Press, Jakarta