

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi”

Adela Pramesrianto¹, Edward², Shofia Amin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

E-mail korespondensi : Adelapramesrianto@gmail.com

Abstract:

The purpose of this study was to determine whether the development of human resources and work ability has an effect on employee performance. The data used in this study are primary data obtained through interviews, questionnaires and processed with the help of SPSS 22 and Windows 10. The population in this study were all employees at PT. Jambi Media Grafika or Tribun Jambi and the sample amounted to 60 people. Research from the hypothesis proves that work ability has a positive and significant effect on employee performance, but work ability has no and significant effect on employee performance. The implication of this research is that human resource development is very important in improving and enhancing employee performance in the company.

Keywords: *Human resource development, job ability, employee performance*

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara, Kuesioner dan diolah dengan bantuan SPSS 22 dan windows 10. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jambi Media Grafika atau Tribun Jambi dan sampelnya berjumlah 60 orang. Penelitian dari hipotesis terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kemampuan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi pada penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kata Kunci: *Pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil dapat dikatakan bahwa yang paling penting berperan aktif dalam perusahaan adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai maupun karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Seperti yang kita ketahui pada saat sekarang ini perkembangan zaman di era globalisasi seperti sekarang membuat persaingan semakin ketat dalam memasuki dunia kerja baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan. Menurut Suwatno (2011), SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting pada perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

PT. Jambi Media Grafika (Provinsi Jambi) atau lebih dikenal dengan Tribun Jambi merupakan salah satu perusahaan percetakan surat kabar yang diterbitkan di Jambi dan

merupakan koran daerah kelompok Kompas Gramedia. Selain unggul dalam penyajian berita, Tribun Jambi juga unggul dalam kegiatan-kegiatan off print karena langsung bersentuhan dengan masyarakat dan mengutamakan kepentingan promosi mitra atau klien Tribun Jambi. Tribun Jambi mulai diresmikan pada tanggal 17 Maret 2010 dan Tribun Jambi mampu mencetak 85.000 eksemplar perhari. Bukan hanya sebagai perusahaan yang bergerak dibidang percetakan koran harian Tribun Jambi juga menyediakan kabutuhan marketing online seperti iklan (banner), content marketing, sosial media dan integrated campaign. Oleh karena itu perlu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dengan baik yang akan nantinya berdampak pada kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik yang sesuai dengan keahlian dibidang setiap masing-masing karyawan.

Kinerja dalam organisasi merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi. Yang mana kinerja merupakan berawal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang. yang mana kinerja merupakan berawal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang. kinerja (*performance*) hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) standar pekerjaan dapat ditentukan melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Wilson Bangun, 2012).

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan aktivitas untuk meningkatkan kemampuan kerja sumber daya manusia guna mencapai efektivitas perusahaan. Kemampuan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mantal atau fisik. Kemampuan berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakukan beberapa tugas suatu pekerjaan. Kemampuan juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Program pengembangan yang diadakan oleh perusahaan khususnya pada PT. Jambi Media Grafika (Tribun Jambi) sangat berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Terdapat 5 indikator yang mengukur kinerja karyawan terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama dapat membantu peneliti melihat seberapa jauh tingkat kinerja pada karyawan PT. Jambi Media Grafika.

Dengan adanya program kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik serta sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari perusahaan agar perusahaan tetap memiliki karyawan-karyawan yang mampu bekerja dengan baik dalam rangka peningkatan kinerja produktivitas perusahaan ditengah-tengah persaingan bisnis dan industry yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu, maka pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja yang optimal merupakan solusi jangka pendek dan jangka panjang bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Sedermayanti (2009), kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranan karyawan tersebut dalam organisasi. Menurut Smith, performance is output drive from process, human or otherwise (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan segala tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Wilson Bangun (2012) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. a). Jumlah pekerjaan pada dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. b). Kualitas pekerjaan pada setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. c). Ketepatan waktu pada setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. d). Kehadiran adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. e). Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Faktor-faktor kemampuan yang penting untuk membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah yaitu :Kemampuan Mental, Intelegensi Emosi.

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pengembangan Sumber Daya manusia

Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pendidikan dan pelatihan. ada beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli tentang pendidikan dan pelatihan menurut Sonny Sumarso (2009) dalam

Sinambela (2017) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Notoadmojo (2003) dalam Ahmad Yusron (2018) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan juga bertujuan agar peserta juga menjadi cepat berkembang.

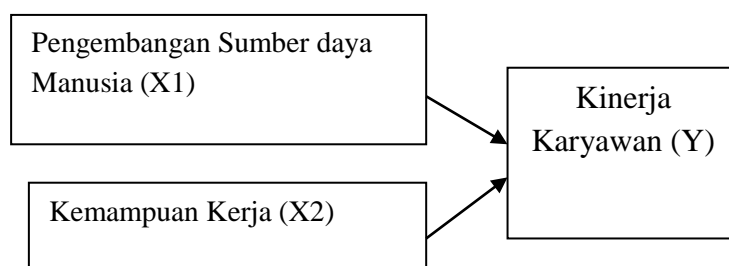
Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa konsep pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk peningkatan kualitas maupun kemampuan kerja karyawan dalam mengemban tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan yang diisi oleh karyawan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui serangkaian aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pengukuran dari pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Hubungan Antar variabel

Menurut Mathis dan Jackson (2012) lingkungan organisasional merupakan salah satu hubungan pengembangan karyawan dengan kinerja karena dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen. Dengan demikian kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatannya seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran



Pengembangan sumber daya manusia (X1) dan kemampuan kerja (X2) baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jambi Media Grafika.

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Media Grafika

H2: Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Media Grafika

H3: Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Media Grafika

METODE

Operasional variabel penelitian

- a. Kinerja karyawan adalah kinerja (*performance*) hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) standar pekerjaan dapat ditentukan melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Wilson Bangun, 2012). Indikator kinerja karyawan antara lain: a).Mampu mencapai target yang telah ditentukan b).Dapat memenuhi beban kerja. c).Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. d).Dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja.e).Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. f).Disiplin dalam bekerja.g).Selalu hadir tepat awaktu. g).Hadir dalam kegiatan penting yang diadakan perusahaan.h).Membangun kerja sama yang baik.i).Membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan
- b. Pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Hasibuan (2017). Indikator pengembangan sumber daya manusia antara lain: a).Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lebu tinggi. b).Pendidikan yang dimiliki karyawan merupakan factor pembentuk peningkatan kemampuan praktek. c).Perusahaan memberikan pelatihan dan pengetahuan agar karyawan dapat menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya. d).Pelatihan dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan kerja
- c. kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, Robbins dan Judge (2009). Indikator kemampuan kerja antara lain: a).Kecepatan konseptual. b).Kemahiran berhitung. c).Kekuatan dinamis. e).Dapat memenuhi beban kerja

Metode dan instrumen pengumpulan data

a. Data primer

Data primer diperoleh dari instansi yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dimana dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT, Jambi Media Grafika yang berjumlah 60 orang.

b. Data skunder

Sumber data pada penelitian ini adalah para karyawan di lingkungan PT. Jambi Media Grafika, data olahan dari bagian kepegawaian, dan juga dari pimpinan instansi terkait.

Tehnik Pengumpulan Data

- a. Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan dan literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini.
- b. Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan teknik :
 - Observasi
 - Wawancara
 - Kuesioner

Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua objek analisis yang akan diteliti dalam suatu penelitian baik lembaga atau organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jambi Media Grafika yaitu sebanyak 60 (orang).

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi(perusahaan). Pada penelitian ini penulis tidak menentukan sample akan tetapi mengambil semua populasi sebagai objek penelitian dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar yaitu berjumlah 60 (orang), sehingga memungkinkan untuk dijadikan objek penelitian.

Metode analisis data

a. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, formula yang diberikan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : kinerja karyawan
- X₁ : Pengembangan SDM
- X₂ : Kemampuan kerja
- B₁, b₂, b₃ : Parameter penduga

b. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f dan uji t

- Uji f bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikatnya. Dapat jugadiartikan apakah model regresi linear berganda yang ddigunakan sesuai atau tidak
- Uji t (Pengujian Parsial) bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden terhadap variabel bebas dan variabel terikat

a. Pengembangan sumber daya manusia

Tabel 1. Tanggapan responden pengembangan SDM

Indikator	Skor	Kriteria
Kesempatan mengikuti pendidikan	270	ST
Pendidikan factor pembentuk kemampuan praktek	260	ST
Pemberian pendidikan oelh perusahaan	269	ST
Pelatihan sesuai kebutuhan kerja	260	ST

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua responden memberikan penilaian yang baik terhadap variabel pengembangan SDM. Hal ini terlihat dari hasil Skor tanggapan kuesioner pada masing-masing indikator diatas angka >250 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai adalah sangat tinggi.

b. Kemampuan karyawan

Tabel 2. Tanggapan responden kemampuan karyawan

Indikator	Skor	Kriteria
Kecepatan konseptual	235	CT
Kemahiran berhitung	269	ST
Kekuatan dinamis	262	ST
Keluwesan dinamis	260	ST

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap variabel kemampuan kerja hal ini terlihat dari hasil skor tanggapan kuesioner pada masing-masing indikator. pada indikator kecepatan konseptual menunjukkan bahwa kriteria konsumen adalah cukup tinggi. Dan pada indikator yang lainnya menunjukkan bahwa kriteria konsumen adalah sangat tinggi.

c. Kinerja karyawan

Tabel 3. Tanggapan responden kinerja karyawan

Indikator	kor	Kriteria
Pencapaian target yang ditentukan	258	ST
Sebaik mungkin memnuhi beban kerja	265	ST
Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	264	ST
Meminimalisasikan tingkat kesalahan kerja	268	ST
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	261	ST
Disiplin dalam bekerja	267	ST
Hadir tepat waktu	259	ST
Hadir disetiap kegiatan penting	270	ST
Membangun kerjasama yang baik dilingkungan perusahaan	273	ST
Membantu sesama rekan kerja	264	ST

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua responden memberikan penilaian yang baik terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil skor tanggapan kuesioner pada masing-masing indikator menunjukkan kategori sangat tinggi.

Uji statistik

Analisis regresi linear berganda

Tabel 5. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Koefisien	t	Sig.t
Konstanta	30.661	5,491	0,000
Pengembangan SDM (X1)	0.476	2.183	0.000
Kemampuan Kerja (X2)	0,272	1,105	0.274
R	0.315		
R Square	0.790		
F	3.147		
Sig.F	0.005		

Ringkasan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5 diuraikan sebagai berikut:

Koefisien regresi (β_i)

1. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X1 dan Y, artinya bahwa setiap terjadi kegiatan pengembangan SDM maka kinerja karyawan akan meningkat dengan variabel lainya tetap.
2. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang tidak searah antara X2 dan Y, artinya bahwa setiap terjadi kegiatan kemampuan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun dengan variabel lainya tetap.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790 yang memiliki arti bahwa peran variabel bebas X1, X2 untuk menjelaskan variabel terikat Y adalah sebesar 79,0 % dan sisanya 21% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi

Kofisien korelasi (R) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas X1, X2 dengan variabel terikat Y adalah kuat. Nilai koefisien R yang positif menunjukkan pengaruh hubungan yang searah atau jika nilai variabel bebas naik maka nilai variabel terikat juga naik.

Pembuktian hipotesis

Uji F

Berasarkan nilai statistik paa tabel 6 dapat inilai bahwa nilai F hitung = 3.147dengan nilai signifikansi F sebesar 0,005. Pengujian akan menolak Ho jika p-Value < α . Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka p-value (0'000) bernilai lebih kecil dari α ehingga Ho ditolak an Hi diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) an variabel terikat (Y).

Dari hasil uji F diatas maka disimpulkan untuk menolak hipotesis 0. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Dengan kata lain pengembangan SDM dan

kemampuan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika.

Uji t

Pada tabel 6 diketahui bahwa:

- Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ dan berarah positif. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi”
- Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi uji t sebesar 0,274 yang lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$ dan berarah negatif. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi”

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dihasilkan adalah

Kesimpulan

- a) Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang artinya jika pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan efektif maka kinerja karyawan juga meningkat.
- b). Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya jika kemampuan kerja yang diterapkan tidak kompeten maka kinerja karyawan akan biasa saja bahkan menurun.
- c). Terdapat pengaruh yang signifikan dalam pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh simultan (bersama-sama) pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja artinya bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Media Grafika (Provinsi Jambi)

Saran

Sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Jambi Media Grafika (Provinsi Jambi) pimpinan karyawan masih perlu meningkatkan pelatihan untuk menambah ilmu karyawan sesuai dengan beban kerja dan bagian masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemudian perusahaan melakukan evaluasi manajemen reward pada karyawan secara continue agar pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja serta kinerja karyawan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan

- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3),
- Aulia Hani Rahmawati, Djahmur Hamid, Hamidah Nayati Utami, (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya*. Vol. 6 No.2 (2013).
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4.
- Bayu kris dianto, Nurhajati.(2017.) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*. Volume 11.No. 2. (2017).
- Febrisma Ramadhiya Findarti, (2016). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Vol. 4 No. 4 (2016).
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446.
- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7-15.
- Maychel B.A. Wuwungan, dkk. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama*. Vol. 8 No. 1. (2020).
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2009). Cetakan Ketiga, Bandung, CV. *Mandar Maju*.
- Simamora, B. (2003). Penilaian kinerja dalam manajemen perusahaan. *Jakarta: Gramedia Pustaka*.
- Sinambela, LijanPoltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta :BumiAksara*.



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)