

PENGARUH EFEKTIVITAS TEKNIKAL DAN STRATEGIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KANTOR DISTRIK ASAHAN

¹Muhammad Saleh Malawat, ²Normansyah, ³Fadlin Firdaus, ⁴Sasa Aprilia Amanda, ⁵Dea Anggi Syafitri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan, 21216, Kisaran, Sumatera Utara, Indonesia

¹salehmalawat508@gamil.com

ABSTRAK

Lembaga sudah tentu mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengukuran penelitian menggunakan Skala likert Variabel Efektivitas teknikal dan strategik manajemen (x) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) kantor distrik Asahan. pengaruh berbanding lurus apabila Efektivitas teknikal dan strategik manajemen bagus maka Kinerja pegawai juga akan bagus. Hasil analisis pengujian dari Uji Koefisien Korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel Efektivitas teknikal dan strategik manajemen memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang memiliki arti variabel Efektivitas teknikal dan strategik manajemen memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) kantor distrik Asahan.

Kata kunci: Efektivitas, Strategi, Kinerja

ABSTRACT

An institution certainly has a vision and mission to achieve common goals, but to reach the specified goals, good and proper management is needed. Humans are a strategic factor in all institutional/organizational activities. Furthermore, Human Resources Management (HRM) means organizing and managing human resources based on the company's vision so that organizational goals can be achieved optimally. The data collection technique in this research uses a questionnaire. The research measurement uses the Likert scale. Technical and strategic management effectiveness variables (x) have a significant influence on Employee Performance (Y) at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), Asahan district office. The influence is directly proportional; when technical and strategic management effectiveness is good, employee performance will also be good. The analysis results of the correlation coefficient test (R) show that the variables of technical and strategic management effectiveness have a moderate influence on employee performance. The coefficient of determination value is 31%, meaning that the variables of technical and strategic management effectiveness have an influence of 31% on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), Asahan district office.

Keywords: Effectiveness, Strategy, Performance

I. PENDAHULUAN

Lembaga sudah tentu mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka mempunyai tugas untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Mereka melakukannya dengan mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia organisasi.

Kebijakan Departemen Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi seluruh tenaga kerja baik kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu adalah tanggung jawab mereka untuk melihat kepentingan semua manajemen serta karyawan lainnya. Pendapat tentang alasan pentingnya manajemen dikemukakan oleh (Stoner; 2--), Manajemen memegang peranan sangat penting, sebab manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan'. Sedangkan Veitzhal Rivai (2010) berpendapat: efektivitas berbicara tentang visi dan arah, berhubungan dengan memfokuskan energi organisasi pada arah tertentu'. Efektivitas organisasi merupakan suatu indeks mengenai hasil yang dicapai terhadap tujuan organisasi. Pendapat lain mengenai manajemen dikemukakan oleh Hani Handoko (2003) yang menyatakan bahwa: 'Suatu proses adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus, mereka harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan'. Ada dua konsep utama untuk menilai manajer dan organisasi (Stoner, 1994) yaitu efisiensi dan efektivitas.

Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, sedangkan efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berkenaan dengan kinerja (performance) tersebut Peter Drucker (dalam Stoner, 1994) menyebutkan bahwa efisiensi adalah melakukan pekerjaan dengan benar, sedangkan efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang tepat. Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan konsep efektivitas (Richard M. Steers, 1995). Sedangkan Stephen P. Robbins (2002) mengartikan efektivitas sebagai suatu yang menunjukkan tingkatan keberhasilan kegiatan manajemen di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian efektivitas menurut para ahli pada hakekatnya Keterangan Spesialisasi Fungsional Mitra Bisnis Sistem kerja Responsif/reaktif Proaktif Sudut pandang Operasional harian Strategi Lingkup perhatian Internal departemen lebih ke karyawan Komprehensif perusahaan Kebijakan Strategis MSDM Departemen MSDM mempunyai tanggungjawab yang lebih besar Menjadi tanggung jawab bersama antara manajer lini dan departemen SDM Fungsi Operasional Menjawab visi manajemen

tentang perubahan Secara proaktif mencip-takan dan menangani akibat perubahan Fokus Perhatian Masa kini danbersifat nasional Masa datang dan bersifat global 48 Jurnal Risalah, Vol. 1, No. 1, Desember 2016 memiliki kesamaan makna yaitu menitikberatkan pada tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, Richard M. Steers (1995) mengemukakan tiga konsep yang dapat digunakan untuk meneliti efektivitas kegiatan organisasi untuk melihat apakah organisasi dapat mencapai sasaran dan tujuannya, yaitu: (1) Konsep optimisasi tujuan. (2) Konsep perspektif sistem. (3) Tekanan terhadap perilaku. Peranan efektivitas manajemen biasanya diakui sebagai faktor paling penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Keberhasilan diukur dalam bentuk pencapaian sasaran organisasi. Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses penetapan sasaran organisasi dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut secara efisien baik dalam bentuk penggunaan tenaga manusia, bahan, dan sumber daya modal.

II. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2010:199) dalam ulfatun (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang bersifat tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Peneliti memberikan pertanyaan karakteristik responden seperti Nama, jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja.

Pengukuran penelitian menggunakan Skala likert. Penelitian dari hasil kuesioner menggunakan skala likert untuk mengisi skala likert, Sugiyono (2007:87) dalam Wibowo (2022) dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih suatu dari jawaban yang sesuai, setiap butir bernilai 1 sampai 5 disesuaikan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan.

Untuk tingkat efektivitas teknikal dan strategik manajemen (variable X) terhadap kinerja karyawan (variable Y) diberikan bobot antara lain:

Tabel 1. Bobot pengembangan SDM

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Sutuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Keterangan:

SS : 4,51 - 5,00

S : 3,51 - 4,50

N : 2,51 - 3,50

TS : 1,51 - 2,50

STS : 1,00 - 1,50

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari Pengaruh efektivitas teknikal dan strategik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) kantor distrik Asahan, menggunakan alat analisis yaitu aplikasi *IMB SPSS Statistic 23*, maka diperoleh hasil dibawah ini, yaitu:

A. Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas

Variabel penelitian	Kode Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	N	Keterangan
X	X1	0,379	56	Valid
	X2	0,422	56	Valid
	X3	0,613	56	Valid
	X4	0,449	56	Valid
	X5	0,579	56	Valid
	X6	0,583	56	Valid
	X7	0,725	56	Valid
	X8	0,492	56	Valid
	X9	0,520	56	Valid
	X10	0,547	56	Valid
	X11	0,614	56	Valid
	X12	0,577	56	Valid
	X13	0,503	56	Valid
	X14	0,717	56	Valid
Y	Y1	0,440	56	Valid
	Y2	0,524	56	Valid
	Y3	0,747	56	Valid
	Y4	0,620	56	Valid
	Y5	0,397	56	Valid
	Y6	0,614	56	Valid
	Y7	0,594	56	Valid
	Y8	0,447	56	Valid
	Y9	0,454	56	Valid
	Y10	0,528	56	Valid
	Y11	0,631	56	Valid
	Y12	0,712	56	Valid
	Y13	0,648	56	Valid

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil pengujian uji validitas variabel efektivitas teknikal dan trategik mnajemen (X) terhadap kinerja pegawai (Y)memiliki 27 item pertanyaan yang masing-masing telah diketahui oleh audien kemudian dilakukan uji validitas nampak bahwa semua item pernyataan sudah valid karena memiliki item *corrected item total correlation*.

B. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's dapat dilihat melalui table berikut :

Tabel 3. Ikhtisar uji reliabilitas

Keterangan	Cronbach's Alpha	N Of Item
X	0,824	14
Y	0,821	13

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach's hitung tiap tiap instrumen pernyataan reliabel dalam melakukan pengukuran variabel efektivitas teknikal dan trategik mnajemen (X) terhadap Kinerja pegawai (Y). Di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) kantor distrik Asahan.

C. Persamaan Regresi

Pengujian persamaan regresi merupakan alat analisis untuk menguji variabel dependen yaitu kenerja pegawai dengan variabel independen efektivitas teknikal dan strategik manajemen. Perhitungan menggunakan statistika dengan analisis linear sederhana yang digunakan dalam penelitian menggunakan program SPSS Versi 23. Berikut merupakan persamaan variable regresi linears sederhana antara variabel efektivitas teknikal dan strategik manajemen terhadap variabel kinerja pegawai, yaitu:

Tabel 4. Hasil uji linear dan signifikasi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	46,373	7,770			5,968,000
Efektivitas teknikal dan strategic manajemen	,168	,129	,175	1,307	,197

a. Dependent Variable : Kinerja

Pada tabel diatas diketahui bahwa uji linear sederhana atau persamaan regresi menghasilkan nilai konstanta (a) yaitu 46.373 dan menghasilkan nilai koefisien arah regresi (b) adalah sebesar 0,168. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa pada saat efektivitas teknikal dan strategik manajemen (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai 46,373 sedangkan nilai dari Koefisien arah regresi (b) menunjukkan ketika terjadi pengembangan efektivitas teknikal dan strategik manajemen Sebesar satuan ,maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,168 satuan.

Efektivitas teknikal dan strategik manajemen berbanding lurus dengan kinerja pegawai pada uji regresi linear sederhana. Untuk koefisien regresi signifikan atau tidak,maka dapat melakukan perbandingan Sig dengan α .Sig (0,000) < α .(0,05), Sehingga H0 ditolak. Jadi, efektivitas teknikal dan strategik manajemen (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil uji regresi ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29,055	1	29,055	1,707	,197 ^b
Residual	918,945	54	17,017		
Total	948,000	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors:(Constant), Efektivitas teknikal dan strategik manajemen

Pada tabel uji regresi anova diatas, dapat diketahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikasian antar variabel, yaitu variabel efektivitas teknikal dan strategik manajemen (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan tabel ANOVA kita dapat melihat nilai $F = 1,707$ dengan tingkat signifikansi atau probabilitas yaitu $0,197$, dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,197$ maka nilai $0,1970,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara variabel efektivitas teknikal dan strategik manajemen (x) terhadap variabel kinerja pegawai melalui uji linear.

Tabel 6. Hasil determinasi

Model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,175 ^a	,031	,013	4,125

a. Predictors: (Constant), Efektivitas teknikal dan strategik manajemen

Dari tabel hasil uji Determinasi di atas, nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar $0,175$. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif lemah antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karena $0,175 < 0,5$. Dari tabel uji determinasi diatas juga diketahui nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar $0,031$. Hasil tersebut dapat menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel bebas) secara menyeluruh dapat memengaruhi naik turunnya variabel dependen.

D. Koefisien determinasi (R^2)

Dalam output SPSS tabel *Model Summary*^b diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) adalah $0,310$, maka koefisien determinasinya = $0,310 \times 100\% = 31\%$. Secara serentak dalam menjelaskan variasi atau perubahan variabel terkait (Y) didapati besarnya pengaruh variabel bebas 31% sedangkan sisanya yaitu $100\% - 31\% = 69\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

IV. KESIMPULAN

Variabel Efektivitas teknikal dan strategik manajemen (x) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) kantor distrik Asahan. pengaruh berbanding lurus apabila Efektivitas teknikal dan strategik manajemen bagus maka Kinerja pegawai juga akan bagus.

Hasil analisis pengujian dari Uji Koefisien Korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel Efektivitas teknikal dan strategik manajemen memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang memiliki arti variabel Efektivitas teknikal dan strategik manajemen memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) kantor distrik Asahan.

HI diterima dan HO ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42-62.
- Muhlasin, M. (2019). Manajemen Pembelajaran dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Belajar. *Akademika*, 15(1), 62-75.

- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah:(Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.
- Ulfatun, T., Udhma, U. S. A., & Dewi, R. S. (2016). Analisis tingkat literasi keuangan mahasiswa fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta tahun angkatan 2012-2014. *Pelita-Jurnal Penelitian Mahasiswa UNY*, 11(2).
- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.