

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

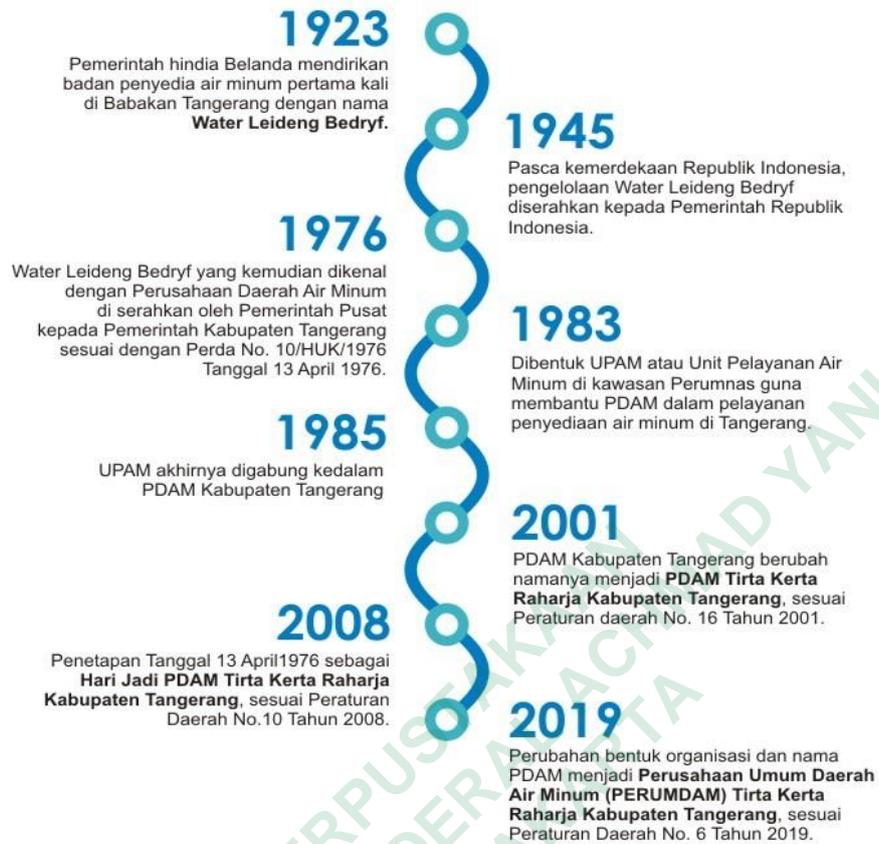
A. Deskripsi Data

1. Sejarah PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang (PDAM TKR) adalah salah satu perusahaan daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Tangerang, yang bergerak dibidang air minum. PDAM TKR awal mulanya didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda dengan nama Water Leideng Bedryf tahun 1923 di daerah Babakan Tangerang dengan kapasitas produksi 8 liter/detik menggunakan tampungan air hasil pengolahan kedalam Tower Air yang sampai saat ini masih berdiri tegak sebagai saksi sejarah. Paska kemerdekaan Republik Indonesia tahun 1945, pengelolaan Water Leideng Bedryf dialihkan ke pemerintah Republik Indonesia dimana pengelolanya berada di bawah provinsi Jawa Barat. (Sumber: <https://www.perumdmtkr.com/>, 2024).

Tahun 1976, pengelolaannya sepenuhnya dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Tangerang berdasarkan Perda No. 10/HUK/1976 tanggal 13 April 1976 dengan nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tangerang. Adapun Perubahan nama PDAM Kabupaten Tangerang menjadi PDAM Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang adalah berdasarkan Perda No. 16 Tahun 2001. Sesuai Perda No. 6 Tahun 2019 Tanggal 13 Oktober 2019 PDAM Tirta Kerta Rahaja berubah menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja atau disingkat PERUMDAM TKR hal ini mengacu kepada dengan PP nomor 54 tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). (Sumber: <https://www.perumdmtkr.com/>, 2024).

Sejarah Pendirian PERUMDAM TKR



Gambar 4. 1 Sejarah PERUMDAM TKR
Sumber: <https://www.perumdmtkr.com/>, 2024.

2. Visi dan Misi PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang

a) Visi

“Mewujudkan penyelenggaraan keterbukaan informasi secara benar dan bernilai dalam rangka memenuhi hak masyarakat untuk memperoleh akses informasi Publik” (Sumber: <https://www.perumdtkr.com/>, 2024).

b) Misi

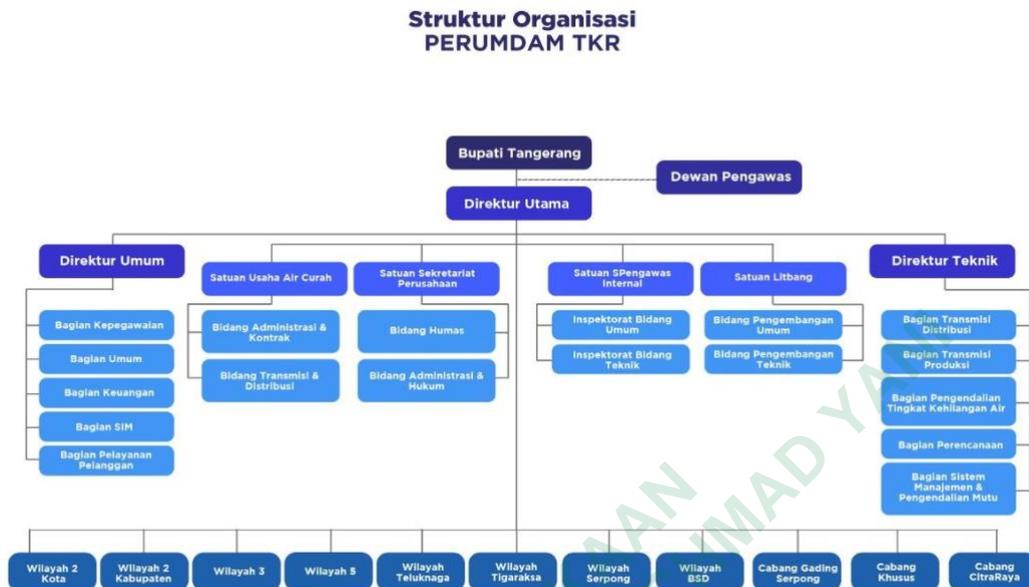
- 1) Memberikan dan menghasilkan pelayanan informasi publik yang berkualitas.
- 2) Meningkatkan pelayanan informasi publik dilingkungan PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang
- 3) Membentuk sumber daya manusia yang handal dan profesional dalam memberikan pelayanan informasi publik. (Sumber: <https://www.perumdtkr.com/>, 2024).

3. Makna Logo PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang



Gambar 4. 2 Makna Logo PERUMDAM TKR kabupaten Tangerang
Sumber: <https://www.perumdtkr.com/>, 2024

4. Struktur Organisasi PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang



Gambar 4. 3 Struktur Organisasi PERUMDAM TKR kabupaten Tangerang

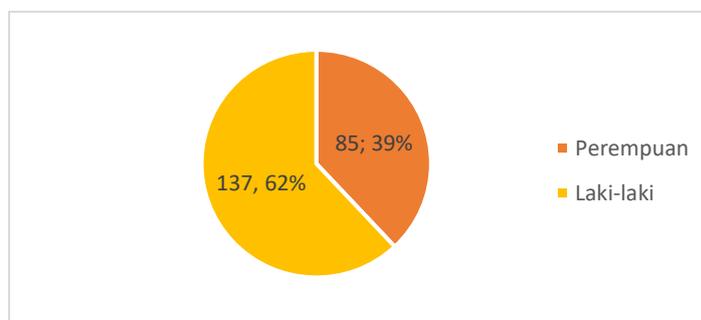
Sumber: <https://www.perumdmtkr.com/>, 2024

B. Analisis Data

1. Karakteristik Reponden

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 222 dari karyawan tetap dengan minimal 2 tahun kerja di PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang dengan beberapa karakteristik diantaranya:

a) Responden berdasarkan jenis kelamin

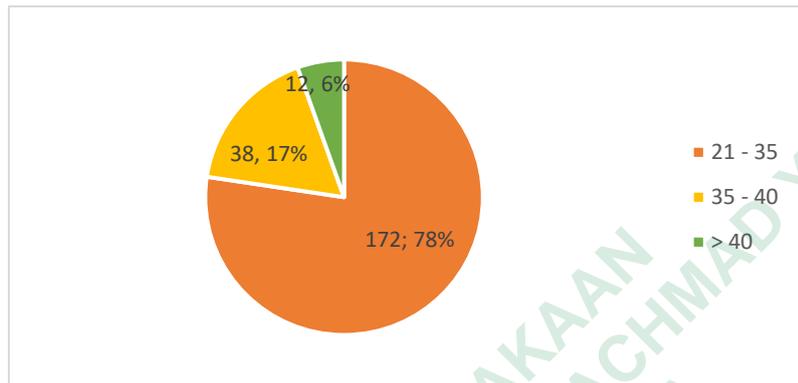


Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan dari gambar diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki yaitu 137 orang sama dengan 62% sedangkan responden perempuan yaitu 85 sama dengan 39%. Dari hasil tersebut menunjukkan responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan.

b) Responden Berdasarkan Usia

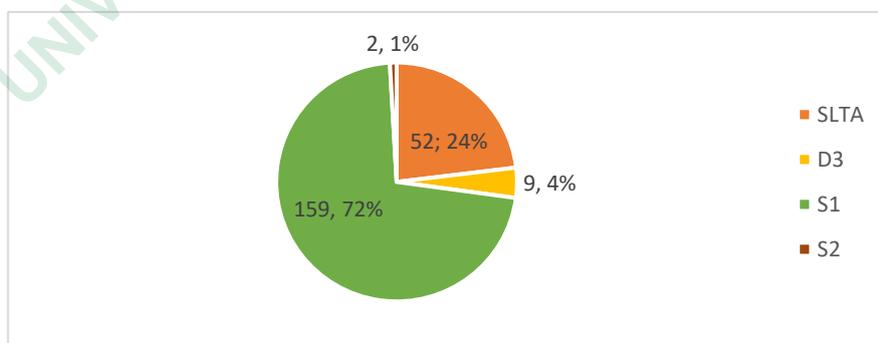


Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan dari gambar diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 21-35 berjumlah 171 orang atau 78%. Responden berusia 35-40 tahun berjumlah 38 orang atau 17%. Sedangkan responden > 40 tahun berjumlah 12 orang atau 6%.

c) Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

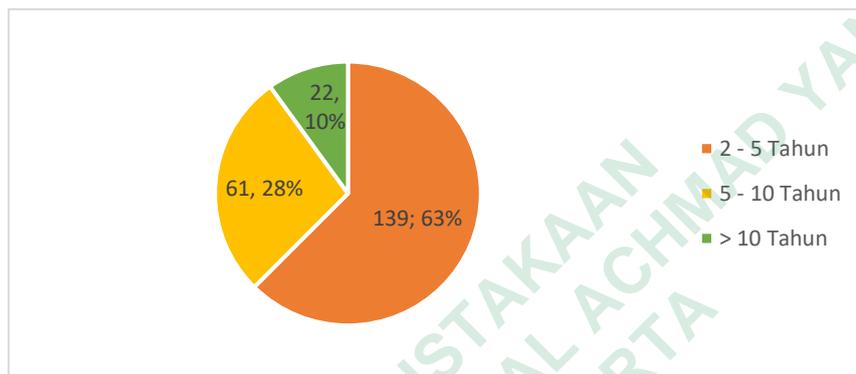


Gambar4.6 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan dari gambar diatas menunjukkan bahwa, sebagian besar responden di PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang berpendidikan S1 159 orang atau 72%. Responden yang mempunyai tingkat pendidikan S2 2 orang atau 1%. Responden yang mempunyai tingkat pendidikan D3 9 orang atau 4%. Responden yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA 52 atau 24%.

d) Responden Berdasarkan Masa kerja



Gambar 4. 6 Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan dari gambar diatas menunjukkan bahwa, sebagian besar responden di PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang memiliki masa kerja 2 – 5 tahun 139 orang atau 63%. Responden yang bekerja selama 5 – 10 tahun 61 orang atau 28%. Responden yang bekerja > 10 tahun 22 orang atau 10%.

2. Deskripsi Statistik

Menurut Sugiyono (2014) Setelah mendapatkan jawaban melakukan rekapitulasi data jawaban yang diperoleh dan menghitung nilai rata-rata (mean) dari jawaban untuk masing-masing variabel.

Penelitian ini menggunakan skala interval menurut Abdullah (2015: 179) Variabel interval menggunakan skala pengukuran yang menunjukkan peringkat dan jarak konstruk yang diukur. Dengan kata lain, skala interval tidak hanya

menyatakan urutan preferensi, tetapi juga mengukur jarak antara satu pilihan dengan pilihan lainnya. Pengukuran dengan skala *Likert* termasuk dalam pengukuran skala interval.

Pada penelitian menggunakan skala interval yang setara dengan skala *Likert* 1 hingga 5. Penggunaan skala interval 1-5 memungkinkan peneliti untuk menentukan jumlah skor rata-rata (mean) dari jawaban responden, sehingga dapat melihat kecenderungan atau tendensi sentral pada variabel yang diukur. Berikut nilai rata-rata menurut Abdullah (2015: 179)

Tabel 4. 1 Nilai Rata-Rata

Nilai Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,60 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Abdullah (2015: 179)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel: Pengembangan Manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 2 Deskriptif Statistik

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
PSDM1	Saya memiliki kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.	4,05	1,202	Tinggi
PSDM2	Saya memiliki keinginan untuk selalu mengembangkan diri dalam melakukan pekerjaan saya.	4,24	0,920	Sangat Tinggi

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
PSDM3	Pendidikan dan pelatihan mampu menciptakan kualitas sumber daya karyawan yang lebih baik.	3,77	1,061	Tinggi
PSDM4	Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai.	3,59	1,059	Tinggi
PSDM5	Pelatihan untuk pegawai sering diadakan di perusahaan maupun di luar perusahaan.	3,61	1,022	Tinggi
PSDM6	Pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan pegawai.	3,43	1,409	Tinggi
PSDM7	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	3,55	1,390	Tinggi
PSDM8	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas kerja saya.	3,94	1,271	Tinggi
	Total Mean	3, 77		Tinggi
KK1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	3,19	1,017	Sedang
KK2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	3,16	1,068	Sedang
KK3	Saya dapat menyelesaikan	2,78	1,195	Sedang

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
	tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan			
KK4	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada	3,29	0,978	Sedang
KK5	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	3,27	1,002	Sedang
KK6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan	2,91	1,124	Sedang
KK7	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	2,77	1,107	Sedang
KK8	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	2,59	1,173	Rendah
KK9	Saya dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam pekerjaan	3,27	1,100	Sedang
KK10	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	3,16	1,058	Sedang
KK11	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya	2,79	1,198	Sedang
KK12	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan melaksanakan prosedur dan	3,19	1,017	Sedang

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
	peraturan kerja perusahaan			
KK13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai yang ditentukan perusahaan	3,53	0,992	Tinggi
KK14	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada	3,27	1,100	Sedang
KK15	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja	3,70	1,052	Tinggi
KK16	Saya mampu dan memprioritaskan waktu dalam bekerja	3,76	0,957	Tinggi
KK17	Berdasarkan data presensi, saya datang dan pulang tepat waktu	3,61	1,350	Tinggi
KK18	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah atasan	3,54	1,410	Tinggi
KK19	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja	2,78	1,117	Sedang
KK20	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim	2,57	1,150	Rendah
KK21	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	3,16	1,058	Sedang
	Total Mean	3,15		Sedang

Sumber: Olah Data 2024

Pada tabel diatas menunjukkan total nilai interval mean dari semua pernyataan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

bebas/independen yaitu 3,77 dimana nilai tersebut diposisikan dengan nilai antara 3,41- 4,20 tergolong tinggi. Item pernyataan nilai tertinggi pada variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu pernyataannya yaitu Saya memiliki keinginan untuk selalu mengembangkan diri dalam melakukan pekerjaan saya. Dengan nilai interval 4,24 tergolong sangat tinggi. Item pernyataan terendah yaitu Pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan pegawai. Dengan nilai interval yaitu 3,43 masuk ke kategori tinggi.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terikat/dependen total nilai interval mean dari semua pernyataan yaitu 3,15 dimana nilai tersebut diposisikan dengan nilai antara 2,60 - 3,40 tergolong sedang. Item pernyataan nilai tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan yaitu Saya mampu dan memprioritaskan waktu dalam bekerja dengan nilai interval 3,76. Item pernyataan terendah yaitu Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim dengan nilai interval 2,57.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai standar deviasi, semakin besar variasi atau penyebaran nilai-nilai data dari rata-rata yang berarti data lebih tidak stabil dan tersebar lebih luas di sekitar nilai rata-rata. Sebaliknya, nilai standar deviasi yang rendah menunjukkan bahwa data cenderung lebih terpusat dan stabil.

3. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 97) Uji validitas penting untuk dilakukan karena untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan akurat dan mencerminkan fenomena instrumen yang akan diteliti, serta mengukur suatu konsep atau variabel yang akan diukur. Validitas menunjukkan seberapa akurat suatu item pernyataan yang akan diukur dilakukan menggunakan uji

korelasi satu sisi. Proses ini akan menghasilkan nilai koefisien korelasi r hitung, Korelasi (r hitung), kemudian dibandingkan dengan nilai (r tabel) pada derajat kebebasan (df) ($N-2$), dengan tingkat signifikan probabilitas 5%. Menurut Ghazali (2019) berikut ini pernyataan valid atau tidak dalam suatu item pernyataan:

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) $>$ (r tabel), maka pertanyaan tersebut dianggap valid.
- 2) Jika nilai (r hitung) $<$ (r tabel), maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 4. 3 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	X.1	0,546	>0,1107	Valid
	X.2	0,578		Valid
	X.3	0,701		Valid
	X.4	0,722		Valid
	X.5	0,764		Valid
	X.6	0,653		Valid
	X.7	0,592		Valid
	X.8	0,451		Valid
	Y.1	0,567	>0,1107	Valid
	Y.2	0,571		Valid
	Y.3	0,492		Valid
	Y.4	0,567		Valid
	Y.5	0,484		Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.6	0,641		Valid
	Y.7	0,401		Valid
	Y.8	0,507		Valid
	Y.9	0,604		Valid
	Y.10	0,610		Valid
	Y.11	0,597		Valid
	Y.12	0,567		Valid
	Y.13	0,560		Valid
	Y.14	0,604		Valid
	Y.15	0,468		Valid
	Y.16	0,537		Valid
	Y.17	0,430		Valid
	Y.18	0,475		Valid
	Y.19	0,528		Valid
	Y.20	0,563		Valid
Y.21	0,610		Valid	

Sumber: Olah Data 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji validitas variabel Pengembangan sumber daya manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,1107) oleh karena itu seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti disebut uji

reliabilitas. Suatu instrumen penelitian dapat dianggap memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil pengujian menunjukkan konsistensi yang relatif tetap. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai kestabilan suatu alat ukur. Pendekatan yang umum digunakan dalam uji reliabilitas adalah internal *consistency reliability* yang menggunakan *alpha Cronbach* untuk mengevaluasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016: 97-98).

Menurut Ghazali (2019) Uji reliabilitas menggunakan statistik *Cronbach alpha* (α) dengan ketentuan berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$, maka dianggap reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach alpha $< 0,60$, maka dianggap tidak reliabel.

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	8	0,764	Reliabel
Kinerja Karyawan	21	0,877	Reliabel

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ maka seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan digunakan dalam analisis regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen, terdistribusi secara normal.

Menurut Ghazali (2018: 161), Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafis. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk menilai apakah distribusi residual terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam pengujian *Kolmogorov-Smirnov*, terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan.

- 1) Jika nilai Sig (2-tailed) ≥ 0.05 , maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika nilai Sig (2-tailed) ≤ 0.05 , maka data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Understandardized Residual	
N		222	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	9,36009067	
Most Extreme Differences	Absolute	0,053	
	Positive	0,32	
	Negative	-0,53	
Test Statistic		0,53	
Asymp.Sig.(2-tailed) ^c		0,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,127	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,118
		Upper Bound	0,135

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 4.5, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov pada IBM SPSS versi 27 menunjukkan bahwa nilai asymp sig (2-tailed) lebih besar dari standard error sebesar 0,05. Hal ini

mengindikasikan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widana & Muliani (2020: 65) Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak dalam model regresi. Ketika terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, estimasi model menjadi sulit karena varian data tidak konsisten atau tidak stabil. Menurut (Ghozali, 2018) Jika nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4. 6 Uji Heteroskedastisitas

Correllations					
		Total X	Total Y	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Total X	Correlation	1,000	0,671	0,024
		Sig. (2-tailed)		<,001	0,718
		N	222	222	222
	Total Y	Pearson Correlation	0,671	1,000	0,056
		Sig. (2-tailed)	<,001		0,404
		N	222	222	222
	Unstandardized Residual	Pearson Correlation	0,024	0,056	1
		Sig. (2-tailed)	0,718	0,404	
		N	222	222	222

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman's rho, diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar 1,122. Karena nilai sig (2-tailed) $1,122 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara kedua variabel tersebut.

C. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018: 97) Jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 0, ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari variasi yang terjadi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel-variabel mampu memberikan informasi untuk memprediksi sebagian besar variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 4. 7 Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Model Sumarry^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate
1	0,665 ^a	0,442	0,440	9,381

Sumber: Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,442 yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia (X) memberikan kontribusi sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 55,8 atau 55,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

2. Uji t

Menurut Siregar (2017: 304) Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika hasilnya menunjukkan nilai signifikansi 0,05 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. 8 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandarized Coefficient		Standar dized Coefficient			Collinearity Statistic	
		B	Std. error	Beta	t	sig	Tolerance	Vif
	(constant)	22,864	3,348		6,828	<,001		
	Pengembangan SDM (X)	1,4398	1,439	0,665	13,207	<,001	1,000	1,000
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan								

Sumber: Olah Data 2024

Tabel 4.8 hasil uji t yang sudah dilakukan dapat disimpulkan: H1 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi (sig.) dari hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 27 adalah <,001 dan nilai t tabelnya yaitu 1,107. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,207, yang menguatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ini diterima dan terbukti.

D. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Data yang di ambil dari penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PERUMDAM TKR Kabupaten Tangerang untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja

karyawan. Setelah melakukan penyebaran kuesioner, diperoleh 222 responden yang sesuai dengan kriteria. Kemudian melakukan pengolahan data menggunakan *software* IBM SPSS versi 27. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terdapat adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang

Berdasarkan pengujian hipotesis yaitu uji t diperoleh bahwa hasil variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($13,207 > 1,107$), artinya dapat berpengaruh positif secara parsial antara variabel (X) dengan variabel (Y), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya H_1 diterima.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian terdahulu dari Sri Yati Mutiara (2023) Pengembangan SDM (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) Witel Riau Daratan. Pengembangan SDM berperan signifikan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dengan mempengaruhi karyawan, efisiensi operasional, inovasi, dan manajemen yang lebih baik. Meskipun penting, faktor lain juga berperan. Evaluasi terus-menerus dan penyesuaian strategi SDM penting bagi keberlanjutan keunggulan kompetitif. Penelitian dari Arubayi, D.O & Eromafuru, E. D., (2020). Pengembangan sumber

daya Manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sektor Minyak Nigeria. *Human Resource Development* ditemukan memainkan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja kinerja karywan.

Dari hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang telah memberikan pengembangan sumber daya manusia secara efektif kepada karyawan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik yang sudah dilakukan untuk mengukur kinerja karyawan. Bahwa pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja karyawan hal ini didukung dengan nilai rata-rata mencapai sebesar 3,77 yang termasuk ke dalam kategori tinggi pada setiap indikator pengembangan sumber daya manusia. maka Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang perlu untuk menjaga dan meningkatkan pelatihan pengembangan sumber daya manusia secara berkala, serta meningkatkan kualitas pelatihan yang praktikal.

Dari kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang masih perlu ditingkatkan hal ini dapat dilihat dari 6 indikator kinerja karyawan hasil dari responden yang menunjukkan masih terbilang sedang atau rendah dengan nilai rata-rata 3,29-2,57 seperti pencapaian target dengan pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu, disiplin dalam bekerja dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas dengan melaksanakan prosedur dan peraturan kerja perusahaan, bekerja dengan baik dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan, tingkat kesalahn dalam bekerja dengan pernyataan saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya, bekerja tepat waktu dengan

pernyataan dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya, dan membantu sesama rekan kerja dengan pernyataan saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim. Maka dari itu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Rahaja Kabupaten Tangerang perlu untuk meningkatkan pengawasan yang ketat supaya karyawan mampu bekerja sesuai SOP perusahaan, serta melakukan peningkatan kualitas SOP secara berkala untuk mencapai tujuan perusahaan secara kondusif dan terukur.

Hasil dari analisis *R Square* yang mengukur kinerja karyawan dari segi pengembangan sumber daya manusia termasuk dalam kategori kuat dengan hasil nilai 0,442. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia perlu untuk memperhatikan kinerja karyawan dari faktor tingkat pencapaian target, disiplin bekerja, bekerja dengan baik, tingkat kesalahan dalam bekerja, bekerja tepat waktu, dan membantu sesama rekan kerja.