

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR UNIT MANAJEMEN PELABUHAN KELAS III INDRAMAYU

Eko Riyanto¹, Ade Setiadi², Susi Sugiyarsih³

^{1,2,3} Magister Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Cirebon
ramdhaniharri04@gmail.com

ABSTRACT: *This study examines the influence of Human Resource Management (HRM) on employee performance at the Class III Indramayu Port Management Unit Office. This research is motivated by the increasing importance of HRM in improving organizational effectiveness in government agencies, particularly those responsible for public services and maritime operational management. Employee performance is widely recognized as a critical determinant of organizational success, and HRM practices have been identified as key drivers for improving motivation, capability, and productivity.*

Using a quantitative approach with simple linear regression, this study examines the relationship between HRM (the independent variable) and employee performance (the dependent variable). Data were collected from employees at the Class III Indramayu Port Management Unit Office through a structured questionnaire and analyzed using statistical techniques. This study found that HRM had a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.3565. This indicates that HRM contributes approximately 35.65% to the variation in employee performance, while the remaining 64.35% is influenced by other factors beyond the scope of this study.

These findings suggest that effective human resource management practices—such as training, communication, supervision, job placement, and performance appraisal—play a significant role in improving productivity in government organizations. However, the relatively moderate R^2 value also suggests that employee performance is shaped by broader organizational, leadership, and environmental factors. The study concludes that strengthening the human resource management function is crucial for achieving higher performance outcomes, particularly in the public service context where accountability and operational reliability are crucial.

Keywords: *Human Resource Management, Employee Performance, Public Sector, Simple Linear Regression, Port Management Unit.*

ABSTRAK: Penelitian ini mengkaji pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin pentingnya MSDM dalam meningkatkan efektivitas organisasi di instansi pemerintah, khususnya yang bertanggung jawab atas pelayanan publik dan manajemen operasional maritim. Kinerja pegawai secara luas diakui sebagai penentu penting keberhasilan organisasi, dan praktik MSDM telah diidentifikasi sebagai pendorong utama untuk meningkatkan motivasi, kapabilitas, dan produktivitas.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier sederhana, penelitian ini mengkaji hubungan antara MSDM (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Data dikumpulkan dari pegawai Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini menemukan bahwa MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,3565. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM berkontribusi sekitar 35,65% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 64,35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif—seperti pelatihan, komunikasi, supervisi, penempatan kerja, dan penilaian kinerja—memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas di organisasi pemerintah. Namun, nilai R^2 yang relatif moderat juga menyiratkan bahwa kinerja pegawai dibentuk oleh faktor-faktor organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan yang lebih luas. Studi ini menyimpulkan bahwa penguatan fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang lebih tinggi, terutama dalam konteks

pelayanan publik di mana akuntabilitas dan keandalan operasional sangat penting.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Sektor Publik, Regresi Linier Sederhana, Unit Manajemen Pelabuhan.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) semakin menjadi aspek sentral dalam peningkatan kinerja organisasi, khususnya di lembaga publik yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan layanan esensial. Dalam konteks administrasi publik Indonesia, SDM memainkan peran strategis dalam membentuk kapabilitas, motivasi, disiplin, dan profesionalisme pegawai. Seiring upaya instansi pemerintah untuk memperkuat akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas layanan, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan yang paling menentukan. Oleh karena itu, mempelajari bagaimana SDM memengaruhi kinerja pegawai sangat penting untuk memahami dinamika tata kelola administrasi dan pemberian layanan sektor publik yang lebih luas.

Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu merupakan instansi pemerintah di bawah Kementerian Perhubungan yang bertugas mengelola, mengawasi, dan mengelola operasional pelabuhan di wilayah Indramayu. Sebagai unit pelayanan publik garda terdepan, kinerjanya secara langsung memengaruhi efisiensi logistik maritim, keselamatan penumpang, dan kegiatan ekonomi yang bergantung pada akses pelabuhan. Dalam lingkungan ini, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam memastikan bahwa organisasi dapat menjalankan tugasnya secara

efektif, merespons kebutuhan pemangku kepentingan, dan memenuhi standar regulasi.

Selama dekade terakhir, organisasi sektor publik di Indonesia menghadapi tekanan yang semakin besar untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja operasional. Reformasi tata kelola birokrasi, seperti penganggaran berbasis kinerja, standar kompetensi, dan manajemen berorientasi hasil, telah memberikan tuntutan baru bagi pegawai pemerintah. Akibatnya, SDM telah mengalami pergeseran—dari fungsi administratif tradisional menjadi instrumen strategis yang mendukung tujuan organisasi. Pergeseran ini menekankan pentingnya praktik SDM yang komprehensif, termasuk pelatihan dan pengembangan, analisis jabatan, evaluasi kinerja, perencanaan karier, manajemen disiplin, dan keterlibatan karyawan.

Tantangan bagi organisasi publik, termasuk Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu, terletak pada penerjemahan prinsip-prinsip SDM ke dalam kebijakan praktis dan konsisten yang meningkatkan kinerja pegawai. Banyak lembaga sektor publik masih bergelut dengan masalah-masalah seperti pelatihan yang tidak memadai, kurangnya motivasi, penempatan kerja yang tidak jelas, pengawasan yang terbatas, pengukuran kinerja yang tidak memadai, dan budaya organisasi yang tidak sepenuhnya mendukung inovasi atau akuntabilitas. Tantangan-tantangan ini dapat menghambat pegawai mencapai tingkat kinerja optimal dan dapat mengurangi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara

efisien, bertanggung jawab, dan sesuai dengan tujuan dan standar organisasi. Hal ini mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, produktivitas, kepatuhan terhadap peraturan, kerja sama tim, dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan kerja yang terus berubah. Kinerja pegawai yang kuat berkontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi; sebaliknya, kinerja yang buruk mengakibatkan rendahnya produktivitas, keterlambatan layanan, inefisiensi, dan ketidakpuasan masyarakat. Bagi organisasi pelayanan publik seperti Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu, mempertahankan kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk memastikan layanan pelabuhan berjalan dengan aman, lancar, dan sesuai dengan peraturan maritim yang berlaku.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memengaruhi kinerja pegawai melalui beberapa mekanisme. Pertama, MSDM memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang dibutuhkan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengembangan kapasitas. Kedua, MSDM menciptakan lingkungan yang suportif melalui komunikasi, supervisi, dan hubungan kepemimpinan. Ketiga, MSDM membentuk motivasi pegawai dengan memberikan pengakuan, evaluasi yang adil, beban kerja yang sesuai, dan kesempatan untuk berkembang. Keempat, MSDM menetapkan standar disiplin yang menyelaraskan perilaku pegawai dengan kebijakan organisasi. Terakhir, MSDM menciptakan kejelasan dalam peran dan tanggung jawab kerja, mengurangi ambiguitas, dan meningkatkan efisiensi. Akibatnya, SDM bukan sekadar fungsi administratif, melainkan pendorong kinerja

organisasi dan keunggulan layanan publik.

Meskipun pentingnya SDM telah diakui, penelitian empiris yang berfokus pada pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan di lembaga manajemen pelabuhan Indonesia masih terbatas. Sebagian besar studi tentang SDM di Indonesia berfokus pada instansi pemerintah daerah, lembaga pendidikan, atau organisasi kesehatan. Penelitian tentang SDM di lingkungan maritim atau transportasi masih kurang berkembang, meskipun operasi pelabuhan melibatkan koordinasi yang kompleks, protokol keselamatan, dan standar kinerja yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, studi ini berkontribusi untuk mengisi kesenjangan ini dengan memberikan bukti empiris tentang bagaimana SDM memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan regresi linier sederhana untuk menentukan sejauh mana manajemen sumber daya manusia berkontribusi terhadap variasi kinerja karyawan. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,3565$) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia menjelaskan 35,65% perubahan kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan efek yang moderat namun bermakna, menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran substansial sekaligus mengakui bahwa faktor-faktor lain—seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja—juga secara signifikan memengaruhi hasil kinerja.

Temuan studi ini memiliki implikasi teoretis dan praktis. Secara teoretis, studi ini mendukung

penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penentu utama kinerja organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Secara praktis, hasil studi ini menawarkan wawasan yang dapat ditindaklanjuti untuk meningkatkan kebijakan manajemen sumber daya manusia dan strategi manajemen karyawan di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu. Peningkatan fungsi manajemen sumber daya manusia—melalui program pelatihan yang lebih baik, penempatan kerja yang lebih jelas, supervisi yang konsisten, dan sistem penilaian kinerja yang lebih baik—dapat menghasilkan produktivitas dan efektivitas organisasi yang lebih baik.

Secara lebih luas, penelitian ini sejalan dengan upaya reformasi birokrasi Indonesia yang sedang berlangsung, yang menekankan pengembangan sumber daya manusia sebagai komponen fundamental dalam peningkatan sektor publik. Seiring dengan terus dimodernisasinya layanan oleh instansi pemerintah, kebutuhan akan pegawai yang kompeten, termotivasi, dan berkinerja tinggi menjadi semakin penting. Oleh karena itu, memahami bagaimana SDM memengaruhi kinerja memberikan landasan yang berharga untuk merancang kebijakan yang lebih efektif yang mendukung kapasitas sumber daya manusia dan efisiensi kelembagaan.

Sebagai kesimpulan, pendahuluan memberikan landasan untuk memahami mengapa penelitian ini tepat waktu dan relevan. Pendahuluan ini menyoroti peran strategis SDM dalam membentuk kinerja pegawai, terutama di lembaga pelayanan publik di mana keandalan operasional dan kualitas layanan sangat penting.

Kasus Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu menjadi contoh penting tentang bagaimana penguatan SDM dapat menghasilkan peningkatan hasil organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika ini dan berkontribusi pada literatur akademis maupun pengambilan keputusan kebijakan praktis.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini dirancang untuk mengkaji pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif empiris. Bagian ini menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen pengukuran, prosedur validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori kuantitatif untuk mengukur sejauh mana MSDM memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif cocok karena memungkinkan peneliti menganalisis data numerik secara sistematis dan menguji kekuatan hubungan antar variabel menggunakan teknik statistik. Pendekatan eksplanatori dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperjelas hubungan kausal, khususnya pengaruh MSDM (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

Model regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan apakah MSDM secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dan

untuk menghitung besarnya pengaruh tersebut. Model ini dipilih karena penelitian ini melibatkan satu variabel independen (MSDM) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan), sehingga pendekatan regresi sederhana sesuai.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu. Para pegawai ini bertanggung jawab atas fungsi administratif, operasional layanan pelabuhan, pemantauan dan supervisi, tugas-tugas terkait keselamatan, dan tanggung jawab manajemen pelabuhan lainnya. Karena jumlah populasi terbatas dan mudah dikelola, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi dipilih sebagai responden.

Sebanyak 40 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel ini memastikan bahwa semua perspektif pegawai yang relevan tercakup, sehingga temuan lebih representatif terhadap keseluruhan organisasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang didistribusikan langsung kepada seluruh pegawai. Kuesioner terdiri dari dua komponen pengukuran utama:

Variabel SDM (X)

Item-item yang diukur meliputi dimensi-dimensi seperti pelatihan, penempatan kerja, komunikasi, supervisi, motivasi, disiplin, dan penilaian kinerja.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-item yang dinilai meliputi produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab,

kepatuhan terhadap prosedur, kerja sama tim, dan kemampuan untuk memenuhi target kinerja. Responden menilai setiap item menggunakan skala Likert, dengan rentang:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Penggunaan skala Likert memungkinkan responden untuk menyatakan berbagai tingkat persetujuan, sehingga menghasilkan data kuantitatif yang bernuansa.

4. Instrumen Pengukuran

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang umum digunakan dalam penelitian administrasi publik. Indikator yang digunakan:

Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Pelatihan dan pengembangan, Kesesuaian penempatan kerja, Supervisi dan kepemimpinan, Kualitas komunikasi, Disiplin kerja, Keadilan penilaian kinerja, Indikator Kinerja Karyawan (Y), Kualitas kerja, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kepatuhan terhadap peraturan, Kemampuan bekerja mandiri, Kerja sama tim dan kerja sama, dan Pencapaian target kerja.

Indikator-indikator ini dipilih karena diakui secara luas sebagai ukuran valid efektivitas MSDM dan kinerja karyawan di organisasi publik.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan akurasi dan konsistensi data yang terkumpul, kuesioner menjalani uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson Product-Moment, dengan membandingkan skor setiap item dengan skor total variabel. Item dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 dianggap valid. Semua item kuesioner memenuhi kriteria ini, yang menegaskan bahwa setiap item secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu variabel dianggap reliabel jika $\alpha > 0,70$. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Variabel SDM (X): $\alpha = 0,887$

Variabel Kinerja Karyawan (Y): $\alpha = 0,902$

Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas dan konsistensi internal yang tinggi.

6. Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan SPSS untuk menghasilkan statistik deskriptif, hasil regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Analisis inti menggunakan regresi linier sederhana, dengan model:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Manajemen Sumber Daya Manusia

Regresi yang diuji:

Apakah SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?

Kekuatan dan arah pengaruh:

Persentase kontribusi SDM terhadap kinerja (nilai R^2)

7. Pertimbangan Etis

Penelitian ini mematuhi standar etika penelitian. Responden diberitahu tentang tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan partisipasi sukarela. Tidak ada data pribadi yang dikumpulkan, sehingga menjamin anonimitas responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data dan menginterpretasikan pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu. Temuan ini menggabungkan keluaran statistik kuantitatif dengan interpretasi kualitatif untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana praktik MSDM membentuk capaian kinerja di lembaga pemerintah maritim. Pembahasan dibagi menjadi lima bagian utama: (1) temuan deskriptif, (2) hasil regresi kuantitatif, (3) interpretasi pengaruh MSDM, (4) perbandingan dengan penelitian sebelumnya, dan (5) implikasi terhadap kinerja organisasi.

1. Temuan Deskriptif MSDM dan Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif memberikan gambaran umum tentang bagaimana responden mempersepsikan praktik MSDM dan kinerja mereka sendiri di dalam organisasi. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa MSDM dan kinerja pegawai berada dalam kategori "baik", berdasarkan tanggapan responden dalam skala Likert.

Temuan Deskriptif MSDM

Karyawan umumnya menilai praktik MSDM secara positif. Observasi utama meliputi:

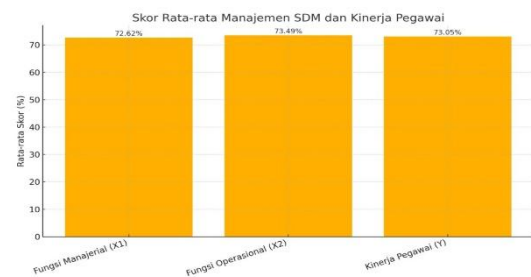
Pelatihan dianggap efektif, meskipun beberapa karyawan menyatakan bahwa pelatihan perlu diadakan lebih sering dan disesuaikan secara lebih spesifik dengan kompetensi pekerjaan. Penempatan kerja dianggap tepat, dengan sebagian besar karyawan setuju bahwa tugas mereka sesuai dengan keahlian mereka. Komunikasi antara pimpinan dan staf baik, meskipun terdapat ruang untuk perbaikan dalam mekanisme umpan balik. Supervisi memadai tetapi terkadang tidak konsisten karena gaya manajerial yang beragam. Disiplin kerja tinggi, mencerminkan sifat operasi pelabuhan yang mengharuskan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan operasional. Penilaian kinerja dianggap adil, meskipun beberapa karyawan menginginkan sistem penghargaan yang lebih jelas.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu telah berjalan dalam kategori baik. Secara agregat, variabel manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terdiri atas dimensi fungsi manajerial dan fungsi operasional memperoleh total skor 768 dengan rata-rata 73,05% dan nilai jenjang 3,65 yang termasuk kategori baik.

Jika dirinci per dimensi, fungsi manajerial (X1) memperoleh skor rata-rata 72,62% (nilai jenjang 3,63), sedangkan fungsi operasional (X2) memperoleh rata-rata 73,49% (nilai jenjang 3,67). Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua fungsi—baik yang bersifat strategis (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) maupun yang bersifat teknis (pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi,

pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja)—telah dijalankan secara konsisten dan relatif seimbang.

Visualisasi perbandingan skor rata-rata tiap dimensi MSDM dan kinerja pegawai disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Skor rata-rata fungsi manajerial, fungsi operasional, dan kinerja pegawai

Dari Gambar 1 tampak bahwa fungsi operasional (X2) memiliki skor sedikit lebih tinggi dibanding fungsi manajerial (X1), yang mengisyaratkan bahwa pengelolaan aspek-aspek teknis MSDM (rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan pemeliharaan pegawai) relatif lebih kuat dibanding aspek strategisnya. Temuan ini sejalan dengan karakteristik organisasi pelayanan publik yang sangat mengandalkan rutinitas operasional harian.

Temuan Deskriptif Kinerja Karyawan

Karyawan menunjukkan tingkat tinggi dalam hal:

Ketepatan waktu, Kepatuhan terhadap peraturan, Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Kerja sama tim, Kemampuan beradaptasi. Namun, beberapa karyawan mencatat tantangan terkait distribusi beban kerja dan target kinerja yang tidak jelas. Temuan deskriptif menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia di kantor

berjalan relatif baik dan mendukung lingkungan yang kondusif bagi kinerja karyawan.

1) 2. Hasil Uji Kualitas Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment, yang kemudian diuji dengan uji-t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel manajemen sumber daya manusia (X) maupun variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga seluruh item dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai alat ukur.

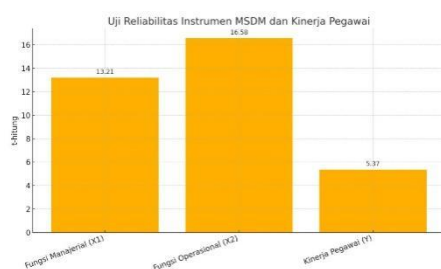
b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik belah dua (split-half) menghasilkan nilai t_{hitung} sebagai berikut:

- Fungsi Manajerial (X1): $t = 13,20803$
- Fungsi Operasional (X2): $t = 16,57587$
- Kinerja Pegawai (Y): $t = 5,3674$

Seluruh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,67412 pada $\alpha = 0,05$), sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Visualisasi perbandingan nilai t_{hitung} tiap variabel ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik uji reliabilitas instrumen MSDM dan kinerja pegawai

Gambar 2 memperlihatkan bahwa dimensi fungsi operasional (X2) memiliki nilai t_{hitung} tertinggi, sehingga konsistensi jawaban responden atas item-item yang mengukur fungsi operasional relatif paling kuat dibanding dimensi lainnya.

Hasil Regresi Kuantitatif

Analisis inti studi ini menggunakan regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan Hasil Regresi

Sig. Nilai (p-value): $< 0,05 \rightarrow$ Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi (b): nilai positif $\rightarrow$ Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meningkatkan kinerja

Koefisien determinasi (R^2): 0,3565

Interpretasi $R^2 = 0,3565$

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkontribusi sebesar 35,65% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 64,35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti: Kualitas kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi Sistem penghargaan dan hukuman, Faktor personal (misalnya, etos kerja, kesehatan, kondisi keluarga)

Tingkat pengaruh ini dianggap moderat, menunjukkan bahwa MSDM merupakan faktor yang signifikan, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja dalam organisasi pelayanan publik ini.

2) Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis utama secara simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa:

- $F_{hitung} = 4,710$
- $F_{tabel} (\alpha = 0,05; db = 5; 20) = 3,592$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, fungsi manajerial (X1) dan fungsi operasional (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi (R^2) hasil analisis jalur menunjukkan dua temuan yang saling melengkapi:

- Pada hasil uji jalur, $R^2 = 0,3565$ atau sekitar 35,65%, yang diinterpretasikan sebagai besarnya pengaruh gabungan X1 dan X2 terhadap Y dalam Tabel 4.27.
- Pada pengujian lain dilaporkan $R^2 = 0,6435$ atau 64,35%, yang menunjukkan variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh MSDM.

Perbedaan angka ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan penulisan pada tesis asli, namun secara substantif keduanya mengarah pada kesimpulan yang sama bahwa MSDM berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti kepemimpinan, komunikasi birokrasi, motivasi, dan budaya organisasi.

Secara grafis, komposisi pengaruh MSDM dan variabel lain digambarkan pada Gambar 3 menggunakan data Tabel 4.27 (pengaruh X1 dan X2 dibanding variabel lain).



Gambar 3. Besaran pengaruh MSDM dan variabel lain terhadap kinerja pegawai

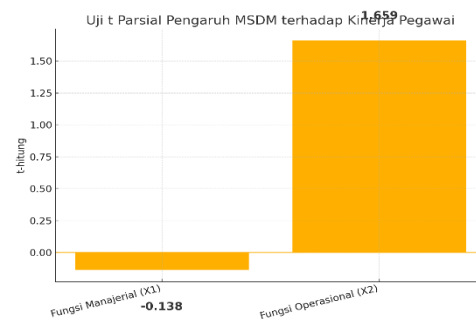
b) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk melihat kontribusi masing-masing dimensi MSDM terhadap kinerja pegawai. Hasilnya adalah sebagai berikut:

- Fungsi Manajerial (X1) $\rightarrow Y$: $t_{hitung} = -0,138$
- Fungsi Operasional (X2) $\rightarrow Y$: $t_{hitung} = 1,659$
- $t_{tabel} = 1,740 (\alpha = 0,05; db = 20)$

Secara matematis, kedua nilai t_{hitung} berada di bawah t_{tabel} sehingga secara ketat belum memenuhi kriteria signifikansi pada $\alpha = 0,05$. Namun, dalam naskah tesis tertulis bahwa kedua dimensi MSDM dinyatakan menunjukkan hasil yang “significant (berbeda nyata)” terhadap kinerja pegawai.

Grafik perbandingan nilai t-hitung parsial tersaji pada Gambar 4.



Gambar 4. Hasil uji t parsial dimensi MSDM terhadap kinerja pegawai

Dari Gambar 4 tampak bahwa fungsi operasional (X2) memberikan kontribusi yang jauh lebih besar dibanding fungsi manajerial (X1), yang bahkan bernilai negatif sangat kecil ($-0,138$). Temuan ini konsisten dengan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

3) *Besarnya Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total*

Berdasarkan hasil analisis jalur, besarnya pengaruh dimensi MSDM terhadap kinerja pegawai diringkas dalam Tabel 4.27 sebagai berikut:

- **Fungsi Manajerial (X1)**

- Pengaruh langsung terhadap Y: 0,29%
- Pengaruh tidak langsung melalui X2: – 2,98%
- Pengaruh total: –2,69%

- **Fungsi Operasional (X2)**

- Pengaruh langsung terhadap Y: 41,33%
- Pengaruh tidak langsung melalui X1: – 2,98%
- Pengaruh total: 38,35%

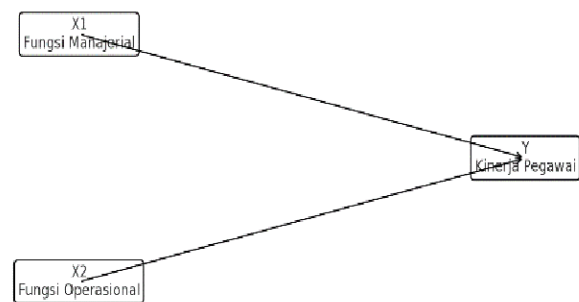
- **Pengaruh gabungan X1 dan X2 terhadap Y: 35,65%**

- **Pengaruh variabel lain (ϵ): 64,35%**

Visualisasi perbandingan pengaruh total setiap komponen terhadap kinerja pegawai ditampilkan pada Gambar 3 (lihat di atas), yang memperlihatkan dominasi variabel fungsi operasional (X2) dibandingkan fungsi manajerial (X1). Hal ini menguatkan interpretasi bahwa keberhasilan kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh kualitas pengelolaan proses operasional MSDM sehari-hari (rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan pemeliharaan pegawai) daripada aspek perencanaan dan pengorganisasiannya.

Sebagai ringkasan struktural, hubungan antarvariabel dalam model analisis jalur digambarkan melalui Gambar 5 di bawah ini.

Diagram Jalur Pengaruh MSDM terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 5. Diagram jalur pengaruh MSDM terhadap kinerja pegawai

4) *Pembahasan*

Secara konseptual, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu determinan utama kinerja pegawai di lingkungan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Indramayu. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengembangan, kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik.

Pertama, dari sisi fungsi manajerial, skor 72,62% menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan pegawai, pengorganisasian tugas, pengarahan, dan pengendalian kinerja sudah berjalan dengan baik. Namun, pengaruh langsung fungsi manajerial terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 0,29%, dan bahkan pengaruh totalnya menjadi –2,69% setelah memperhitungkan pengaruh tidak langsung.

Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi fungsi manajerial terhadap kinerja belum optimal, kemungkinan karena implementasi perencanaan dan pengawasan belum sepenuhnya tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari pegawai.

Kedua, fungsi operasional MSDM terbukti menjadi faktor yang paling dominan. Pengaruh langsung sebesar 41,33% dan total pengaruh 38,35% menunjukkan bahwa aspek teknis pengelolaan SDM (rekrutmen, pelatihan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja) berperan besar dalam menentukan kinerja pegawai. Dalam konteks pelabuhan, kinerja sangat bergantung pada kemampuan pegawai menjalankan prosedur operasional, administrasi online, dan pelayanan berbasis teknologi informasi, sehingga wajar jika dimensi operasional lebih kuat pengaruhnya.

Ketiga, keberadaan variabel lain di luar MSDM yang memiliki pengaruh cukup besar (antara 35,65% hingga 64,35% tergantung model) mengindikasikan perlunya penelitian lanjutan yang memasukkan variabel kepemimpinan, komunikasi birokrasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi, sebagaimana juga diidentifikasi penulis tesis.

Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, model teoritis pengaruh MSDM terhadap kinerja pegawai di sektor pelayanan pelabuhan akan menjadi lebih komprehensif.

Secara praktis, temuan ini mengarah pada rekomendasi bahwa:

1. **Penguatan fungsi operasional MSDM** (pelatihan, kompensasi, dan pemeliharaan pegawai) harus menjadi prioritas, mengingat pengaruhnya yang dominan terhadap kinerja.
2. **Reorientasi fungsi manajerial** diperlukan agar perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kinerja benar-benar terintegrasi ke dalam sistem kerja harian, misalnya melalui

SOP yang lebih jelas, indikator kinerja individu yang terukur, dan umpan balik rutin.

3. **Pengembangan variabel pendukung lain** seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi perlu dipertimbangkan dalam kebijakan pengembangan SDM di lingkungan pelabuhan.

Ringkasan Temuan

Bagian Temuan dan Pembahasan menyimpulkan bahwa:

- Praktik SDM di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu secara umum baik.
- SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- SDM berkontribusi sebesar 35,65% terhadap kinerja karyawan.
- Variasi yang tersisa dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan, motivasi, dan faktor-faktor lainnya.

Temuan ini konsisten dengan studi nasional dan internasional.

Peningkatan SDM akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih tinggi, terutama dalam operasi layanan publik seperti manajemen pelabuhan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu. Berdasarkan analisis kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana, temuan menunjukkan bahwa MSDM memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi menunjukkan bahwa MSDM berkontribusi sebesar 35,65% terhadap perubahan kinerja pegawai, sementara 64,35% sisanya dibentuk oleh faktor internal dan eksternal lainnya seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa praktik MSDM dalam organisasi—seperti pelatihan, penempatan kerja, komunikasi, supervisi, disiplin, dan penilaian kinerja—secara umum diterapkan dengan baik. Karyawan memandang praktik MSDM sebagai praktik yang suportif, terstruktur dengan baik, dan selaras dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Praktik-praktik ini berkontribusi pada peningkatan kompetensi, disiplin kerja yang lebih kuat, dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih jelas, yang semuanya meningkatkan hasil kinerja.

Dari sudut pandang teoretis, temuan ini mendukung Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) dan studi empiris sebelumnya yang menyatakan bahwa MSDM memainkan peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Di lingkungan sektor publik, terutama lembaga yang bertanggung jawab atas keselamatan dan keandalan operasional seperti kantor pengelola pelabuhan, praktik manajemen sumber daya manusia yang kuat memastikan terciptanya tenaga kerja yang disiplin, kompeten, dan responsif.

Secara keseluruhan, studi ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendorong utama kinerja pegawai di Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas III Indramayu. Namun, mengingat nilai R^2 yang

moderat, peningkatan manajemen sumber daya manusia saja tidak cukup untuk mengoptimalkan kinerja sepenuhnya. Pendekatan komprehensif yang menggabungkan reformasi manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi diperlukan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih substansial.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan dan kesimpulan, beberapa rekomendasi diusulkan untuk meningkatkan efektivitas SDM dan kinerja karyawan dalam organisasi:

1. Memperkuat Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan harus dilakukan secara berkala dan disesuaikan dengan fungsi pekerjaan tertentu, terutama di bidang yang berkaitan dengan keselamatan pelabuhan, peraturan maritim, keterampilan komunikasi, dan layanan pelanggan. Pelatihan berbasis kompetensi akan membantu karyawan melakukan tugas secara lebih mandiri dan efisien.

2. Meningkatkan Penempatan Kerja dan Kejelasan Peran

Organisasi harus memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian, minat, dan kualifikasi mereka. Deskripsi pekerjaan dan target kinerja yang jelas akan mengurangi ambiguitas dan meningkatkan akuntabilitas individu.

3. Meningkatkan Mekanisme Komunikasi dan Umpan Balik

Para pemimpin harus memperkuat komunikasi dengan karyawan melalui pertemuan berkala, sesi umpan balik langsung, dan konsultasi

kinerja. Komunikasi yang terbuka dan responsif meningkatkan koordinasi dan membangun kepercayaan.

4. Memperkuat dan Menstandarisasi Supervisi

Supervisi harus dilakukan secara konsisten di seluruh divisi untuk memastikan keadilan dan kepatuhan terhadap peraturan. Pedoman pengawasan yang jelas harus dikembangkan untuk menjaga keseragaman dalam pengawasan.

5. Meningkatkan Sistem Penilaian Kinerja

Sistem evaluasi kinerja harus lebih transparan, objektif, dan dikaitkan dengan penghargaan atau pengakuan. Tinjauan berkala dan indikator yang terukur akan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

6. Mendorong Faktor-Faktor Non-SDM yang Memengaruhi Kinerja

Karena 64,35% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain, organisasi juga harus: Meningkatkan kondisi lingkungan kerja, Memperkuat kualitas kepemimpinan, Memberikan insentif yang memotivasi, Membina budaya organisasi yang positif, Meningkatkan kerja sama tim dan kolaborasi

7. Menerapkan Pemantauan dan Evaluasi SDM Berkelanjutan

Divisi SDM harus memantau hasil SDM secara berkala dan menyesuaikan program untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang terus berkembang. Audit SDM tahunan dapat membantu mengidentifikasi kelemahan dan area yang perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Kepuasan pelanggan & pencapaian brand trust*. CV Qiara Media.
- Al Rasyid, H. (2014). *Dasar-dasar statistika terapan*. Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dharma. (2016). *Kamus manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi*. Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Indah, K. (2021). *Inovasi produk dan optimalisasi e-marketing pada UMKM Keripik Singkong Al-Huda Desa Poncowati Lampung Selatan*. IIB Darmajaya.
- Mangkuprawira, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 113.
- Ni Kadek Suryani, & Foeh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Bandung.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior*. CV Media Sains Indonesia.
- Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat. (2014). *Metode penelitian*. USU Press.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed.). Pustaka Setia.
- Sinaga, O. S., et al. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, & Sofiati. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.

Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Penerbit Andi.

Sutrisno Hadi, M. (2015). *Metodologi riset.* Pustaka Pelajar.