

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Pippo Italian Senayan City, Jakarta Pusat)**

Dinda Mayang Dwi Lestari<sup>1</sup> ; Widi Wahyudi<sup>2</sup>  
E-mail: [dindamayangd@gmail.com](mailto:dindamayangd@gmail.com)<sup>1</sup> ; [widi.wahyudi@budiluhur.ac.id](mailto:widi.wahyudi@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

**ABSTRACT**

*Through an in-depth quantitative approach, this study aims to test the proposed hypothesis regarding the relationship between HR development, competence, and HR quality with employee performance at Pippo Italian Restaurant Senayan City, Central Jakarta. All restaurant employees, covering various levels of positions and responsibilities, were the subjects of the research, and data were thoroughly collected through questionnaires specifically designed to measure these variables. The findings of this study clearly show that enhancing employee competence directly contributes to improving their performance across various aspects of their work. This indicates that more targeted and sustained efforts to enhance employee competence, such as through training and development tailored to their specific needs, should be a primary focus in improving overall performance at Pippo Italian Restaurant Senayan City.*

*Keywords: Human Resources Development, Competence, Quality of Human Resources, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas SDMnya. Karyawan yang kompeten dan termotivasi akan memberikan sumbangan yang besar terhadap kemajuan kinerja organisasi. Karenanya, investasi dalam pengembangan SDM merupakan investasi yang sangat penting.

Di tengah persaingan yang semakin intens, kinerja pegawai menjadi elemen kunci kesuksesan sebuah organisasi pemerintahan. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya penting untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga untuk memastikan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Organisasi perlu menginvestasikan sumber daya untuk meningkatkan kualitas SDMnya, baik dari segi kompetensi maupun kesejahteraan. Hal ini penting untuk meningkatkan performa staf dan mencapai sasaran organisasi (Maria, 2019).

Pengembangan SDM meliputi beragam aspek, mulai dari penguatan keahlian teknis, hingga pengembangan keterampilan lunak, hingga pembentukan karakter yang kuat.

Kompetensi yang tinggi, dipadukan dengan kualitas pribadi yang baik, akan menjadikan karyawan aset yang berharga bagi organisasi.

Dalam industry restoran, kinerja karyawan memegang peran yang sangat krusial dalam meraih keunggulan kompetitif dan keberhasilan bisnis Restoran Pippo Italian merupakan salah satu restoran terkenal yang menghadirkan pengalaman kuliner Italia yang autentik. Untuk menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, penting bagi reatoran ini memastikan kinerja yang optimal dari karyawan – karyawan mereka.

Namun meskipun penting, belum banyak penelitian yang secara khusus menguji pengaruh pengembangan SDM, kompetensi, dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan di industry restoran, terutama pada Restoran Pippo Italian. Dengan demikian, studi ini bermaksud untuk menjembatani kekurangan wawasan ini dengan mengidentifikasi dan menganalisis factor factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restoran ini.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai (2004) dalam Agustin Maria (2019), pengembangan SDM berkaitan erat dengan pembentukan sikap dan nilai-nilai yang mendukung pencapaian tujuan individu. Notoadmodjo (2003) dalam Agustin Maria (2019) menambahkan bahwa pengembangan SDM melibatkan serangkaian aktivitas seperti perencanaan, pembelajaran dan kursus yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dwi Purnama et al., 2020; Maria, 2019). Menurut Robins dan Mary (2005) dalam Agustin Maria (2019), pengembangan SDM ialah sebuah komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini diwujudkan melalui berbagai upaya yang dapat memenuhi kebutuhan individu sekaligus memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan perusahaan.

### **Kompetensi**

Wibowo (2016:271) dalam Lutfiyah (2020) lebih lanjut menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan nyata untuk menyelesaikan tanggung jawab, yang didukung oleh kapabilitas, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Dessler (2017:408) dalam Setia Tjahyanti (2020) menambahkan bahwa kompetensi juga

mencakup karakteristik pribadi seperti kepemimpinan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sehari-hari.

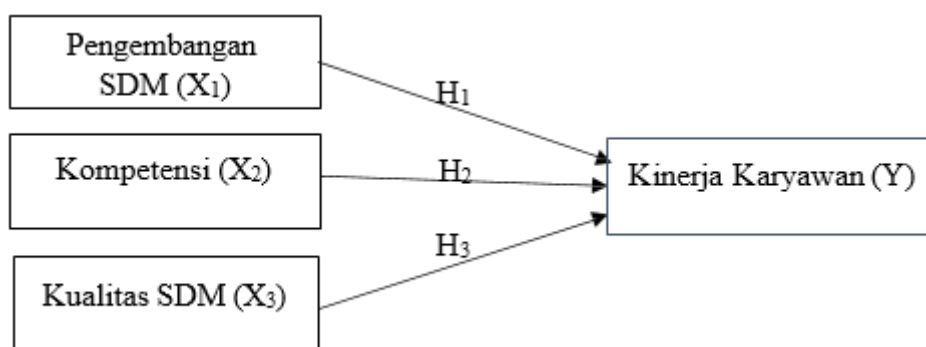
### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pendapat Wirawan (2015) dalam P. Pulung Puryana (2021), Kualitas SDM ialah perpaduan antara kondisi jasmani dan kemampuan mental (yang dimiliki seseorang). Kombinasi ini memungkinkan individu untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan dan kehidupan sosial. M.T.E Hariandja (2002, H.2) dalam P. Pulung Puryana (2021) berpendapat bahwa SDM memegang peran kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Mengacu pada Anwar Prabu Mangkunegara (200:67) dalam Rangka Cresna Gopay (2021), kinerja seorang pegawai adalah hasil dari upaya yang dilakukan dalam menjalankan tugas relevan dengan kewajiban yang dibebankan. Sementara itu, Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 233) dalam Rangka Cresna Gopay (2021) menambahkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dan kesempatan yang diberikan.

### **Kerangka Teoritis**



**Gambar 2.1 Kerangka Teoritis**

**Hipotesis:**

H<sub>1</sub>:Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub>:Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub>:Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**METODE PENELITIAN**

**Populasi Penelitian**

Sugiyono (2022) menerangkan populasi ialah objek kajian yang memiliki ciri khas tertentu yang ingin dianalisis dan digeneralisasi. Populasi tidak hanya mengacu pada jumlah individu, tetapi juga mencakup semua aspek yang berhubungan dengan penelitian. Pada studi ini, seluruh staf Restoran Pippo Italian, sebanyak 45 orang, menjadi partisipan penelitian.

**Sampel Penelitian**

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa penggunaan sampel dalam penelitian kuantitatif sering kali dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya, seperti waktu, biaya, dan tenaga peneliti. Dengan memilih sampel yang representatif, peneliti dapat mengumpulkan informasi yang cukup tepat mengenai populasi tanpa harus menyertakan semua anggota populasi. Dalam studi ini, metode sampel jenuh akan digunakan.

**Metode Penelitian**

Kajian ini akan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengestimasi koefisien regresi yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara prediktor dan kriteria

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

X<sub>2</sub> = Variabel Kompetensi

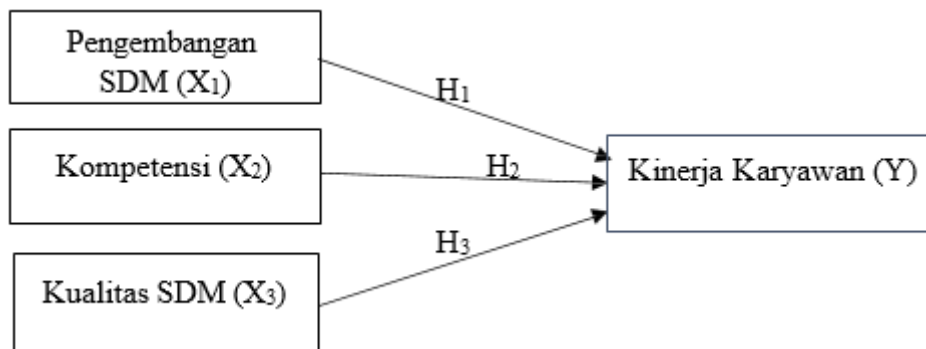
X<sub>3</sub> = Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

B<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Koefesien Regresi (nilai atau penurunan)

e = Error

α = Nilai Konstanta

Berikut model penelitian dalam bentuk jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik yang telah dilakukan:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Teoritis**

**Alat Analisis**

Data yang diperoleh dari kuesioner sebanyak 42 partisipan telah ditabulasi dan diolah lebih lanjut menggunakan program statistik Ms.Excel 2019 dan SPSS versi 22. Kedua perangkat lunak ini digunakan untuk menganalisis data dan menghasilkan temuan penelitian.

**PEMBAHASAN**

**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.288	4.508		.951	.348
Total_X1	.259	.232	.209	1.118	.271
Total_X2	.224	.088	.501	2.550	.015
Total_X3	.175	.167	.140	1.048	.301

**Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Mengacu pada temuan uji t, diketahui koefisien regresi untuk X1 tidak signifikan secara statistik. Nilai t hitung sekitar 1,118 berada di bawah nilai t tabel 2,024 pada level sig. 5%. Karenanya, H0 yang mengemukakan tidak terdapat hubungan diantara kedua variabel tersebut diterima, sementara Ha tidak diterima.

**Kompetensi**

Mengacu pada temuan uji t, diketahui koefisien regresi untuk X2 signifikan secara statistik. Nilai t hitung sekitar 2,550 berada di atas nilai t tabel 2,024 pada level sig. 5%. Karenanya, Ha

yang mengemukakan terdapat hubungan dipositif antara kedua variabel tersebut diterima, sementara  $H_0$  tidak diterima.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Mengacu pada temuan uji t, diketahui koefisien regresi untuk  $X_3$ ) tidak signifikan secara statistik. Nilai t hitung sekitar 1,048 berada di bawah nilai t tabel 2,024 pada level sig. 5%. Karenanya,  $H_0$  yang mengemukakan tidak terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut diterima, sementara  $H_a$  tidak diterima.

### **SIMPULAN**

Mengacu pada hasil temuan dan kesimpulan penelitian ini, bisa disampaikan sejumlah hal yakni:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Pippo Italian Senayan City, Jakarta Pusat. Program pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan belum berhasil meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karenanya, karyawan perlu lebih proaktif dalam meningkatkan kemampuan diri, seperti mengasah keterampilan, mendalami teori terkait pekerjaan, dan menambah rasa tanggung jawab pada kewajiban yang di bebaskan di Restoran Pippo Italian Senayan City.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Pippo Italian Senayan City, Jakarta Pusat. Keterampilan yang baik sangat penting untuk mencapai kinerja kerja yang optimal. ini berarti, semakin mahir seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, semakin baik pula hasil kerjanya. Karenanya, diperlukan adanya usaha untuk menambah kompetensi karyawan, misalnya dengan pelatihan-pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Pippo Italian Senayan City, Jakarta Pusat. Kualitas Sumber Daya Manusia saat ini belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Karenanya, karyawan perlu lebih giat belajar dan meningkatkan kemampuannya, seperti menambah pengetahuan, mengasah keterampilan, dan meningkatkan kompetensi dalam bekerja di Restoran Pippo Italian Senayan City.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Rachmadi, & Mochamad Taufiq. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang. *Dharma Ekonomi*, 29(2), 60–76.
- Asmar, A., & Razak, S. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi Maluku. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 199–212.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355.
- Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101.
- FARISI, S. (2022). Anteseden Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 119–203.
- Gopay, R. C., Rumawas, W., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. *Productivity*, 2(5), 348–352.
- Kepemimpinan, P. G., & Disiplin, K. D. A. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(2), 118–125.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684.
- Maria, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

- Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(1), 95– 104.
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205.
- Nisa, K., F. A. S. A., Aprilia, F., & Larassaty, A. L. (2023). *Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Geprek Jon X Papa Risol*. 1(2).
- Nurhaidah, E., & Permata, W. I. (2023). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam Meningkatkan Etos Kerja Perangkat Desa Karang Sari, Lampung. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*,5(6), 3612–3621.
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>
- Pratiwi, S. D., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Negara Indonesia Di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(9), 1869. 6841/jme.v1i9.2239
- Puryana, P. P., & L., A. O. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 430–438.
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Subakti, V. A., Eko Broto, B., & Syahputra, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan



Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tolan Tiga Indonesia\_. *Jurnal Management*, 8(3), 367–368.

Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2),168–176. Taufik, & Muhamad Badar. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan

Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410–422.

TJAHYANTI, S., & CHAIRUNNISA, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132.

Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78.