



## Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Kota Padang

Wahyuni Annisak<sup>1</sup>; Winda Febrina<sup>2</sup>

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Universitas Negeri Padang, Indonesia

[wahyuniannisak1808@gmail.com](mailto:wahyuniannisak1808@gmail.com), [windafebrina2019@gmail.com](mailto:windafebrina2019@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan studi pustaka, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah UMKM di Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UMKM yang ada di Kota Padang sebanyak 30 karyawan. Karena dalam penelitian ini populasi nya kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai UMKM di kota Padang, disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif secara langsung.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

### 1. Pendahuluan

UMKM memiliki peran penting karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Pada tahun 2020, UMKM mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 96.211.332 orang. Dengan menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, UMKM dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menekan angka kemiskinan, menekan angka pengangguran, serta menekan angka kriminalitas di Indonesia dan masih banyak lagi dampak positifnya. Indonesia merupakan negara yang UMKM-nya mampu menyerap tenaga kerja terbanyak.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan mengolah sumber daya manusia melalui perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja serta pemberian kompensasi yang transparan. Untuk melaksanakan

<sup>1</sup> Wahyuni Annisak; [wahyuniannisak1808@gmail.com](mailto:wahyuniannisak1808@gmail.com)

<sup>2</sup> Winda Febrina; [windafebrina2019@gmail.com](mailto:windafebrina2019@gmail.com)

tuntutan tugas saat ini dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan kewajiban mutlak bagi perusahaan. Pengalaman menunjukkan bahwa menyelenggarakan program induksi yang sangat komprehensif sekali pun tidak menjamin karyawan akan langsung dapat melaksanakan tugasnya dengan memuaskan. Artinya, karyawan, terutama karyawan baru, tetap memerlukan pelatihan dalam berbagai aspek tugas yang dipercayakan kepadanya. Karyawan atau pegawai yang sudah terampil sekali pun pasti perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Jika seorang karyawan ditempatkan di lingkungan kerja yang baru, bukan tidak mungkin akan terbentuk kebiasaan kerja yang buruk atau kurang baik yang perlu diperbaiki. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini dikarenakan suatu perusahaan pasti memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan pengelolaan yang baik dan benar (Rinnie, 2022).

Kinerja merupakan prestasi yang diperoleh seseorang atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja yang maksimal menjadi harapan utama suatu unit usaha dalam menjalankan usahanya. Kinerja merupakan keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis. Kinerja yang baik menjadi syarat mutlak bagi UMKM agar dapat terus bertahan. Dengan kinerja yang baik, diharapkan UMKM dapat berperan lebih kuat dalam perekonomian nasional (Azzahra, 2024).

Kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu, meliputi kemampuan, kebutuhan, keyakinan, pengalaman, dan penghargaan. Sementara itu, faktor lingkungan organisasi meliputi tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pendidikan, dan motivasi. Akan tetapi, kinerja tidak terjadi secara otomatis, akan lebih baik apabila digunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Manajemen kinerja membantu mengamati kinerja karyawan terhadap persyaratan pekerjaan untuk periode tertentu (yaitu, menjelaskan apa yang diharapkan dari karyawan, menetapkan tujuan, memberikan panduan langsung tentang cara melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi kinerja) menilai kinerja tersebut (Toto, 2024).

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan bagi usaha pencapaian tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia dapat disamakan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja disebut juga dengan pekerja. Organisasi pada dasarnya adalah kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya suatu sistem kerja sama atau sistem sosial antara orang-orang tersebut (Letnan, 2019).

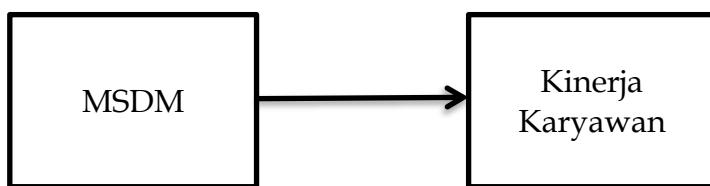
Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (M. Afuan, 2023).

UMKM yang berlokasi di Kota Padang, Sumatera Barat 52123. Permasalahan yang dialami adalah kurangnya penempatan sumber daya manusia yang tepat. Penempatan sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan beberapa kepentingan berbagai organisasi, dan penempatan karyawan merupakan suatu proses atau penugasan yang diberikan kepada karyawan

baru maupun karyawan yang sudah ada. Dengan menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, tentu akan memudahkan atau mempercepat pengembangan karir karyawan tersebut di masa yang akan datang (Nila Pratiwi, 2023).

Manajemen merupakan suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan cara bekerja sama dengan orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia berupa orang-orang yang digerakkan dan dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena memiliki kinerja yang baik dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas (UTAMI, 2022).

### Kerangka Pikir



## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan studi pustaka, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah UMKM di Kota Padang.

### 2.1 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UMKM yang ada di Kota Padang sebanyak 30 karyawan. Karena dalam penelitian ini populasi nya kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel.

### 2.2 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat olah data yang digunakan adalah menggunakan aplikasi SmartPLS. SmartPLS adalah software yang dirancang menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dan sering digunakan untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten, khususnya dalam bidang penelitian sosial, ekonomi, dan manajemen. Aplikasi ini mendukung pengujian model pengukuran dan struktural secara bersamaan dengan pendekatan yang fleksibel, tanpa memerlukan asumsi distribusi normal multivariat, sehingga dapat digunakan untuk data dalam jumlah kecil maupun besar. Dalam olah data SmartPLS ada dua model penelitian yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) berdasarkan hipotesis, lalu menganalisisnya menggunakan algoritma PLS, teknik bootstrapping, dan blindfolding untuk menguji validitas, reliabilitas, serta signifikansi model.

### 3. Hasil

#### 3.1 Pengujian Outer Model

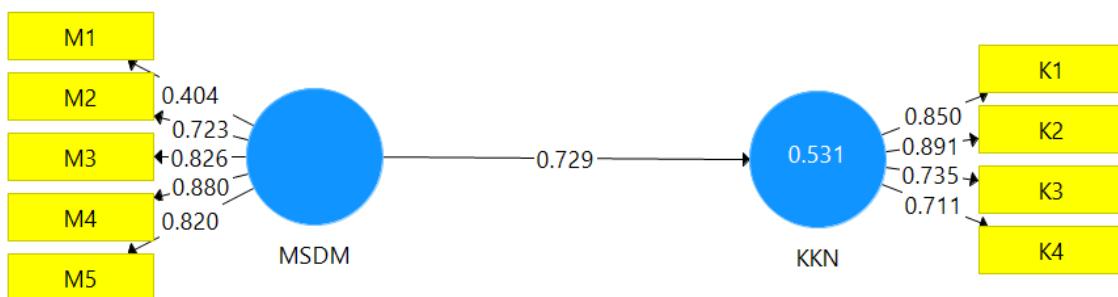
Outer model atau model pengukuran adalah bagian dari analisis yang menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator yang mengukurnya. Outer model bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel laten secara akurat. Analisis outer model mencakup pengujian validitas konvergen (convergent validity), validitas diskriminan (discriminant validity), dan reliabilitas untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel.

##### a. Uji Validitas

pada pengujian validitas ini ada beberapa indikator nilai variabel yang diperlukan fokusnya *convergent validity* dan *discriminant validity*.

###### 1.) Convergent Validity

Convergent validity dalam SmartPLS adalah ukuran untuk menentukan sejauh mana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel laten saling berkorelasi secara positif dan memiliki konsistensi internal yang tinggi. Validitas ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel laten secara akurat. Nilai convergent validity dapat dilihat dari nilai tabel AVE dengan syarat nilai dikatakan valid apabila diatas 0,5 dan nilai outer loading >0,5. Berikut adalah nilai AVE dan outer loading pada penelitian ini :



Gambar 1 : Outer Model

Gambar diatas menunjukkan bentuk awal dari pengukuran validitas antar variabel. Lebih lanjutnya dapat dilihat dari tabel outer loading dibawah ini :

**Tabel 1**

**Outer Loading**

	KKN	MSDM
K1	0.850	
K2	0.891	
K3	0.735	
K4	0.711	
M1		0.404
M2		0.723
M3		0.826
M4		0.880
M5		0.820

Sumber : SmartPLS,2024

Berdasarkan hasil olahan data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hampir semua indikator dikatakan valid.

**Tabel 2**

**Nilai AVE**

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KKN	0.64
MSDM	0.563

Sumber : SmartPLS,2024

Berdasarkan tabel nilai AVE diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing varriabel sudah memenuhi syarat untuk dikatakan valid.

## 2.) Discriminant Validity

Discriminan Validity adalah pengujian untuk memastikan bahwa suatu variabel laten berbeda secara empiris dari variabel laten lainnya dalam model penelitian. Validitas ini penting untuk menunjukkan bahwa indikator suatu variabel laten tidak memiliki korelasi berlebihan dengan variabel laten lain, sehingga masing-masing variabel dapat diidentifikasi secara unik. Menurut (Hair, 2019) aliditas diskriminan tercapai jika nilai akar kuadrat AVE (Average Variance Extracted) dari suatu variabel laten lebih besar daripada korelasi antar variabel laten lainnya dalam model.

Tabel 3

Nilai Cross Loading

	KKN	MSDM
K1	<b>0.850</b>	0.801
K2	<b>0.891</b>	0.560
K3	<b>0.735</b>	0.449
K4	<b>0.711</b>	0.360
M1	0.162	<b>0.404</b>
M2	0.361	<b>0.723</b>
M3	0.503	<b>0.826</b>
M4	0.601	<b>0.880</b>
M5	0.794	<b>0.820</b>

Sumber : SmartPLS,2024

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti idnyatakan valid. Karena nilai konstruk dari masing-masing variabel sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari nilai konstruk sebelumnya.

**b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan reliabel atau tidak bisa dikatakan juga apakah dapat dipercaya atau tidak.

Uji reliabel dikatakan valid jika nilai konstrak nya adalah  $>7$ , maka dengan itu hal tersebut dinyatakan reliabel. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini

Tabel 4

Nilai Uji Reliabilitas

	Reliabilitas Komposit
KKN	0.876
MSDM	0.859

Sumber : SmartPLS,2024

Dari hasil output uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa nilai realibilitas nya menunjukkan angka diatas 7. Maka hal tersebut dapat dikatakan penelitian yg dilakukan reliabel, dimana hal ini sudah sesuai dengan kriteria minimum yang telah dinyatakan sebelumnya.

**2. Uji Inner Model**

Uji inner model adalah proses untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dalam sebuah model penelitian. Inner model menggambarkan hubungan kausal

atau pengaruh antar variabel laten berdasarkan hipotesis yang diajukan. Analisis ini bertujuan untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antara variabel laten serta kualitas keseluruhan model struktural. Pada uji inner model ini terdapat indikator yang perlu menjadi fokus peneliti yaitu nilai dari R-Square, untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

**Tabel 5**

**Nilai R-Square**

	R Square
KKN	0.531

Sumber : SmartPLS,2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square nya yaitu 0,531 atau jika dipersentasekan menjadi 53,1%. Artinya sebanyak 53,1% lah pengaruh yang diberikan oleh variabel kinerja karyawan.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah proses untuk menguji hubungan kausal antara variabel laten dalam model penelitian berdasarkan hipotesis yang telah diajukan. Uji ini dilakukan pada inner model, yang menggambarkan hubungan struktural antar variabel laten. Tujuan utama uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hubungan antar variabel signifikan secara statistik, sehingga dapat mendukung atau menolak hipotesis penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu 30 orang karyawan yang bekerja di UMKM kota padang. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil uji signifikansi, dimana tingkat signifikan 5%. Jika nilai tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan nilai t-statisinya 1,96 maka dapat dikatakan hipotesis diterima.

**Tabel 6**

**Uji Hipotesis**

	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
MSDM -> KKN	0.729	13.547	0.000

Sumber : SmartPLS,2024

Dari tabel diatas hasil penelitian tersebut terlihat bahwa nilai tstatistik nya  $13,547 > 1,96$  dan nilai p value nya  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa MSDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## b. Pembahasan

### Pengaruh MSDM Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil pengujian penelitian menggunakan aplikasi SmartPLS dapat dilihat bahwa bahwa nilai tstatistik nya  $13,547 > 1,96$  dan nilai p value nya  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara MSDM terhadap Kinerja Karyawan. MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang ilmu dan praktik yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi secara strategis dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan karyawan.

MSDM mencakup berbagai proses yang terkait dengan perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, serta hubungan industrial. Karyawan disuatu lembaga atau organisasi perusahaan dituntut untuk bisa mengembangkan personal yang baik dan harus sesuai dengan aturan yang berlaku disuatu lembaga dimana ia bekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu konsentrasi yang ditawarkan program pendidikan pada jurusan Manajemen, mulai dari Strata satu sampai pada Strata tiga pada jenjang tertinggi sistem pendidikan. MSDM merupakan turunan dari manajemen umum. Dari itu maka banyak sekali kemiripan antara manajemen umum dengan MSDM, khususnya terletak pada peran dan fungsinya (Onsardi Finthariasari, 2016).

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sari, 2019). Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang trasparan. Untuk mengembangkan tuntutan tugas sekarang dan yang terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan kewajiban mutlak bagi perusahaan (Prastyo, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah peran yang dilakukan dalam perusahaan yang mempromosikan penggunaan orang yang paling efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu. Tanpa penggunaan yang berhasil dan produktif dari karyawan perusahaan, sulit untuk mencapai Tujuan Organisasi SDM, karena karyawan memiliki bakat, kemampuan dan inovasi serta upaya latihan dan kepemimpinan yang berkontribusi pada tingkat keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, SDM perlu diselaraskan dan diterapkan dengan benar untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan (Avissa, 2021).

MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial sampai pada pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016). Sumber daya manusia memiliki peran penting didalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan

efektifitas dan efesien organisasi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi atau institusi, tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawannya (sumber daya manusia) maka organisasi itu tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu sumber daya manusia harus memiliki strategi agar upaya perusahaan dalam membentuk karyawan yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja serta loyalitas kerja kepada perusahaan (Fazrin, 2022).

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (SARAH, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah umum untuk strategi, taktik, dan tujuan yang digunakan oleh pemilik dan manajer bisnis untuk mengelola kebijakan dan prosedur terkait karyawan. Teori-teori SDM menjelaskan bagaimana praktik dan struktur manajemen dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara positif atau negatif. Pemilik usaha kecil dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas staf sambil mengurangi pergantian karyawan dengan memahami dasar-dasar perilaku organisasi dan teori-teori SDM serta mengambil tindakan berdasarkan pemahaman tersebut (Basuki, 2023).

Sumber daya manusia yang dibutuhkan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan - perubahan teknologi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa), yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Farchan, 2016).

Manajamen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik (Kadar Nurjaman, 2020), sebagai berikut :

1. Pertama, sistem MSDM yang terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.
2. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategik.
3. Dari sudut pandang analitis, semua definisi di atas mengidentifikasi subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
4. Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara MSDM dan strategi manajemen. Para pendukung cara berpikir ini percaya bahwa praktik MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem MSDM cocok. Karakteristik kelima adalah fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan (Ningrum, 2019). Kinerja adalah gambaran derajat keberhasilan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam rangka mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Oleh karena itu, yang dipahami peneliti dari segi kinerja adalah suatu cara atau tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerjanya (UTAMA, 2022).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun menurut Mohammad Mahsun, yang dimaksud dengan kinerja adalah "Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi yang tertuang dalam strategis planning suatu organisasi (Selviana, 2020).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Farida, 2024).

Manajemen kinerja karyawan adalah suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan perusahaan atau gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategis planning) suatu organisasi (Trianziani, 2020).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Jumlah dan kualitas tertentu dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yang sangat terikat dengan operasi organisasi atau pekerjanya. Jenisnya dapat nyata atau tidak nyata, tergantung pada cara pekerjaan dilakukan dan prosesnya (Irmayanti, 2023).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Istantara, 2019),

Kemampuan seorang karyawan tercermin dalam produktivitas, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kemampuan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang berkinerja baik di tempat kerja bisa sukses. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Akibatnya pemimpin organisasi harus

memperhatikan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yang buruk dapat merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi dengan berbagai karakteristik, sikap, dan bakat manusia diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal sikap dan pengalaman, sumber daya manusia berbeda-beda pada setiap organisasi, sehingga setiap pegawai memiliki kapasitas kerja atau kinerja yang berbeda. Kinerja pegawai adalah konsekuensi dari kombinasi motivasi dan kemampuan, dengan kinerja menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Asbullah, 2022).

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di kota Padang mendapat kesimpulan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini berpengaruh positif secara langsung, kesimpulan ini ditunjukkan oleh hasil analisis sebagai berikut:

1. Perusahaan UMKM di kota Padang bergerak dalam bidang peternakan ayam, yaitu dengan memfasilitasi para peternak ayam yang bekerja sama dengan UMKM di kota Padang.

2. Adanya pengaruh positif dari peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil analisis bahwa peranan manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh UMKM di kota Padang memiliki tiga peranan utama yang sangat penting yaitu peranan administrasi, peranan operasional, dan peranan strategis karna tiga peranan tersebut bersifat esensial dalam menjalankan suatu perusahaan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada dalam perusahaan tersebut. Serta dengan adanya tiga peranan tersebut perusahaan lebih mudah untuk merapkan suatu peraturan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif yaitu tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien serta maksimal.

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini sudah diterapkan dengan baik oleh UMKM di kota Padang, dapat dilihat dari terus berkembangnya kinerja karyawannya melalui peranan manajemen sumber daya manusia. Saran Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian pada UMKM di kota Padang yang diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan baik di masa

sekarang maupun yang akan datang sebagai berikut :

a. Menurut penulis dari hasil penelitian maka perusahaan UMKM di kota Padang harus mempertahankan peranan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat berberapa kendala yang terjadi di perusahaan UMKM di kota Padang yang bisa menghambat peningkatan kinerja karyawan dan dari situ perusahaan harus melakukan suatu diskusi yang membahas tentang kendala tersebut dan mencari suatu solusi bersama yang berguna untuk mengmecahkan kendala tersebut, agar kendala tersebut dapat diatasi dan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memperluas kajian tentang peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih valid. Serta tidak hanya terpaku pada penelitian ini saja.

## Daftar Pustaka

- Hair. (2019). *Smartpls*.
- Asbullah, A. S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*.
- Avissa, C. N. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 115-128.
- Azzahra. (2024). Pengelolaan Keuangan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Kabupaten Tanah Datar. *JAKBS*.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*.
- Farida, S. I. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor. .... : *The Journal Of Social Sciences And ...*, 21-38.
- Fazrin, A. W. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Irmayanti, I. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 252-267.
- Istantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*.
- Kadar Nurjaman, A. M. (2020). MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENERAPKAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENYONGSONG PERSAINGAN GLOBAL. *Komitmen*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Letnan, D. (2019). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS SWOT DIVISI CASH PROCESSING CENTER PADA PT ADVANTAGE SCM KOTA PADANG. *JIMT*.
- M. Afuan, D. M. (2023). IMPLEMENTASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA USAHA TAHU SOLO BUDE ANI. *Jurmas Bangsa*.
- Nila Pratiwi, A. O. (2023). Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. *Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat*.
- Ningrum, D. I. (2019). Analisis Faktor Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Akademika*.

- Onsardi Finthariasari, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan). CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah.
- Prastyo, B. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *At-Tujjar*.
- Rinnie. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Attujar*.
- SARAH, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh. *Skripsi Tesis*.
- Sari, D. P. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan. *Repository.Umsu.Ac.Id*.
- Selviana, A. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. Bprs Aman Syariah Sekampung Lampung Timur.
- Toto. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *MBIC*.
- Trianziani, S. (2020). PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL Akuntansi & Keuangan*, 274-282.
- UTAMA, A. M. (2022). ANALISIS PERANAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG MEDAN KOTA. 356-363.
- UTAMI, P. R. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Attujar*.