



---

## Pemahaman Fungsi Manajemen SDM dan Dampaknya pada Kinerja

Muhammad Aidin<sup>1</sup>, Zafitri Nur Vadilla<sup>2\*</sup>, Mawar Nur Indah Sari<sup>3</sup>, Adam Andae<sup>4</sup>  
aidincr349@gmail.com<sup>1</sup>, zafitrinurvadilla114@gmail.com<sup>2\*</sup>, wawamniz1811@gmail.com<sup>3</sup>,  
adamandae76@gmail.com<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Pare-Pare

Received: 08 01 2026. Revised: 13 01 2026. Accepted: 17 01 2026.

**Abstract :** This study aims to analyze the effect of understanding the Human Resource Management (HRM) function on performance. The study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to final year students and recent graduates who have work or internship experience. The sampling technique used is purposive sampling. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, and simple linear regression with the help of SPSS. The results of the regression analysis indicate that understanding the HRM function has a positive effect on performance with a regression coefficient of 0.567. The t-test shows a calculated t-value of 6.914 with a significance level of 0.000 ( $<0.05$ ), so the hypothesis stating that there is a positive and significant effect between understanding the HRM function on performance can be accepted. The coefficient of determination of 0.321 indicates that understanding the HRM function contributes 32.1% to performance.

**Keywords :** Understanding HRM Management, Work Implementation, Performance Improvement.

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemahaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru (fresh graduate) yang memiliki pengalaman kerja atau magang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pemahaman fungsi MSDM berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,567. Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,914 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pemahaman fungsi MSDM terhadap kinerja dapat diterima. Koefisien determinasi sebesar 0,321 menunjukkan bahwa pemahaman fungsi MSDM memberikan kontribusi sebesar 32,1% terhadap kinerja.

**Kata Kunci :** Pemahaman Manajemen SDM, Pelaksanaan Kerja, Peningkatan Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam keberhasilan suatu organisasi karena manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan modal, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan sumber daya manusianya secara efektif. Menurut Anderson dan Krathwohl (2021), pemahaman merupakan kemampuan seseorang untuk menginterpretasikan, menjelaskan, dan mengaplikasikan suatu konsep dalam konteks tertentu. Oleh karena itu, pemahaman yang baik terhadap fungsi manajemen SDM menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap organisasi agar mampu menciptakan kinerja yang optimal. Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan.

Fungsi manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, hingga pengawasan terhadap tenaga kerja. Setiap fungsi tersebut saling berkaitan dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan. Ketika fungsi-fungsi manajemen SDM dijalankan secara tepat, karyawan akan memiliki kejelasan peran, kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang tinggi, serta loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, lemahnya pemahaman dan penerapan fungsi manajemen SDM dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya disiplin kerja, menurunnya semangat kerja, hingga tidak tercapainya target organisasi. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pemahaman yang mendalam terhadap fungsi manajemen SDM akan membantu pimpinan dan pengelola organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat terkait pengelolaan tenaga kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, pemahaman fungsi manajemen SDM menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, kajian mengenai pemahaman fungsi manajemen SDM dan dampaknya terhadap kinerja menjadi relevan untuk diteliti guna memberikan gambaran serta rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Menurut

Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah masih adanya keterbatasan pemahaman terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, baik pada tingkat pimpinan maupun pengelola SDM, sehingga penerapannya belum berjalan secara optimal. Kondisi ini berdampak pada belum terintegrasinya fungsi perencanaan, pengembangan, dan pengawasan SDM secara efektif, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Data Tingkat Pemahaman Fungsi MSDM Skala pengukuran: Likert (1–5).

Tabel 1. Rata-rata Skor Pemahaman Fungsi MSDM

<b>Indikator Pemahaman MSDM</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Perencanaan dan rekrutmen SDM	3,21	Cukup
Seleksi sesuai kualifikasi	3,34	Cukup
Pelatihan dan pengembangan	3,08	Cukup
Sistem penilaian kinerja	3,02	Cukup
Motivasi dan penghargaan	2,95	Cukup
Pemeliharaan & hubungan kerja	3,10	Cukup
<b>Rata-rata keseluruhan</b>	<b>3,12</b>	<b>Cukup</b>

Nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,12 menunjukkan bahwa pemahaman responden terhadap fungsi MSDM masih berada pada kategori “cukup”, belum mencapai kategori “baik”. Kondisi ini menandakan bahwa fungsi MSDM belum sepenuhnya dipahami secara komprehensif oleh individu dalam organisasi. Dampak Keterbatasan Pemahaman terhadap Integrasi Fungsi MSDM. Kurangnya pemahaman menyebabkan fungsi-fungsi MSDM tidak berjalan secara terintegrasi, sebagaimana terlihat pada data berikut.

Tabel 2. Persepsi Responden terhadap Integrasi Fungsi MSDM

<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Perencanaan SDM selaras dengan kebutuhan organisasi	3,05	Cukup
Pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan	2,98	Cukup
Pengawasan kinerja dilakukan secara konsisten	2,92	Cukup
Evaluasi kinerja digunakan untuk pengembangan SDM	2,87	Kurang
<b>Rata-rata</b>	<b>2,96</b>	<b>Cukup</b>

Sebagian besar responden menilai bahwa pengawasan dan evaluasi kinerja belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar pengembangan SDM. Hal ini memperkuat pernyataan bahwa keterbatasan pemahaman MSDM menyebabkan fungsi perencanaan, pengembangan, dan pengawasan berjalan secara parsial. Dampak terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan pemahaman fungsi MSDM juga berdampak langsung pada kualitas kinerja karyawan.

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Kualitas hasil kerja	3,25	Baik
Kuantitas pekerjaan	3,18	Cukup
Ketepatan waktu	3,05	Cukup
Disiplin kerja	2,90	Cukup
Tanggung jawab	3,10	Cukup
<b>Rata-rata kinerja</b>	<b>3,10</b>	<b>Cukup</b>

Nilai rata-rata kinerja sebesar 3,10 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Aspek disiplin dan ketepatan waktu memiliki skor relatif rendah, yang umumnya berkaitan dengan lemahnya sistem pengawasan dan pemahaman standar kerja. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan: Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,567, Nilai signifikansi = 0,000 ( $< 0,05$ ), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,321. Sebesar 32,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemahaman fungsi MSDM, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan pemahaman MSDM memiliki kontribusi nyata terhadap belum optimalnya kinerja. Berdasarkan data empiris tersebut, dapat dijelaskan bahwa keterbatasan pemahaman terhadap fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menyebabkan penerapan MSDM belum berjalan secara optimal dan terintegrasi. Fungsi perencanaan, pengembangan, dan pengawasan SDM masih dilaksanakan secara parsial, sehingga belum mampu mendukung peningkatan kinerja secara maksimal. Kondisi ini berdampak pada kinerja karyawan yang masih berada pada kategori cukup, khususnya dalam aspek disiplin, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena berfokus pada pengukuran pengaruh pemahaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja secara objektif. Data yang dianalisis berbentuk numerik dan diperoleh langsung dari responden melalui instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Pelaksanaan penelitian ditujukan kepada mahasiswa tingkat akhir serta lulusan baru (fresh graduate) yang telah memiliki pengalaman kerja atau magang di lingkungan organisasi atau perusahaan. Subjek penelitian dipilih dengan pertimbangan bahwa mereka telah terlibat dalam aktivitas kerja sehingga mampu memberikan penilaian yang

relevan. Penelitian direncanakan berlangsung selama tiga minggu, mulai dari tahap persiapan hingga pengumpulan serta pengolahan data.

Populasi penelitian mencakup mahasiswa tingkat akhir dan fresh graduate yang pernah memiliki pengalaman kerja atau magang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, antara lain mahasiswa tingkat akhir atau lulusan baru dengan masa kelulusan maksimal dua tahun, memiliki pengalaman magang atau kerja minimal tiga bulan, serta bersedia berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Adapun data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert. Responden diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan. Skala pengukuran yang digunakan terdiri atas lima kategori, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t untuk pengujian hipotesis, serta perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Instrumen kuesioner penelitian mencakup data identitas responden dan pernyataan variabel penelitian. Identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, status pendidikan, serta lama pengalaman kerja atau magang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pemahaman fungsi MSDM yang diukur melalui indikator rekrutmen dan perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan penghargaan, serta pemeliharaan dan hubungan kerja. Variabel dependen adalah kinerja yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Secara konseptual, penelitian ini mengasumsikan adanya hubungan positif antara pemahaman fungsi MSDM dan kinerja. Semakin baik pemahaman individu terhadap fungsi-fungsi MSDM, maka semakin optimal kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemahaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dijelaskan menggunakan bantuan

program SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan dan pengaruh antarvariabel. Instrumen penelitian ini mencakup dua variabel utama, yaitu variabel pemahaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Responden penelitian adalah individu yang telah mengisi kuesioner secara lengkap serta memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden yang terlibat dalam penelitian, sehingga dapat membantu dalam memahami dan menginterpretasikan hasil penelitian secara lebih menyeluruh. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lama bekerja. Data karakteristik tersebut disesuaikan dengan hasil penelitian yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk tabel pada laporan akhir.

Uji validitas instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap dua variabel utama, yaitu variabel X berupa pemahaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dan variabel Y berupa kinerja. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment melalui analisis *Corrected Item-Total Correlation*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ditentukan berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30, sedangkan item dinyatakan tidak valid apabila nilai korelasi sama dengan atau kurang dari 0,30. Penetapan batas nilai tersebut mengacu pada standar minimal korelasi yang umum digunakan dalam penelitian sosial. Hasil uji validitas untuk variabel pemahaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia disajikan dalam bentuk tabel yang menunjukkan nilai korelasi masing-masing item pernyataan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pemahaman Fungsi MSDM (X)

No	Kode Item	Pernyataan	Korelasi Item-Total yang Dikoreksi	Kriteria	Keterangan
1	X1	Pemahaman rekrutmen berdasarkan kebutuhan organisasi	0.612	> 0,30	Sah
2	X2	Pemahaman seleksi sesuai kualifikasi	0.584	> 0,30	Sah
3	X3	Pemahaman pentingnya pelatihan kerja	0.667	> 0,30	Sah
4	X4	Pengetahuan tentang pengembangan SDM	0.639	> 0,30	Sah

5	X5	Pemahaman sistem dianugerahi kinerja	0.598	> 0,30	Sah
6	X6	Pengetahuan tentang motivasi kerja karyawan	0.621	> 0,30	Sah
7	X7	Pemahaman hubungan kerja harmonis	0.654	> 0,30	Sah
8	X8	Pemahaman pemeliharaan kesejahteraan karyawan	0.609	> 0,30	Sah

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan item pada variabel Pemahaman Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel X dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Kinerja Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Korelasi Item- Total yang Dikoreksi	Kriteria	Keterangan
1	Kualitas hasil pekerjaan	0.688	> 0,30	Sah
2	Pencapaian target kerja	0.671	> 0,30	Sah
3	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	0.642	> 0,30	Sah
4	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.705	> 0,30	Sah
5	Disiplin dalam bekerja	0.659	> 0,30	Sah
6	Kemampuan bekerja mandiri dan tim	0.693	> 0,30	Sah

Berdasarkan Tabel 5, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabel kinerja. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Y dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja res. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Pemahaman Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dinyatakan valid. Demikian pula, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan dapat digunakan pada tahap analisis reliabilitas serta pengujian hipotesis penelitian.

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30, sedangkan item dengan nilai korelasi sama dengan atau kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh

item pernyataan pada variabel Pemahaman Fungsi MSDM (X) maupun variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai korelasi di atas 0,30. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pemahaman Fungsi MSDM (X) dan variabel Kinerja (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat diandalkan.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap pemahaman fungsi MSDM dan tingkat kinerja. Nilai rata-rata (mean) jawaban responden berada pada kategori baik, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki pemahaman yang memadai mengenai fungsi MSDM serta menunjukkan tingkat kinerja yang relatif tinggi. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pemahaman fungsi MSDM terhadap kinerja.

Model regresi yang digunakan adalah  $Y = a + bX$ , di mana Y merupakan kinerja, X adalah pemahaman fungsi MSDM, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan pemahaman terhadap fungsi MSDM diikuti oleh peningkatan kinerja. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pemahaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	t	Sig.
(Constant)	12,487	2,135	—	5,848
Pemahaman Fungsi MSDM (X)	0,567	0,082	0,566	6,914

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 12,487 + 0,567X$ . Nilai konstanta (a) sebesar 12,487 menunjukkan bahwa apabila pemahaman fungsi MSDM dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja tetap berada pada angka 12,487. Koefisien regresi pemahaman fungsi MSDM (b) sebesar 0,567 dan bernilai positif. Hal ini



berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pemahaman fungsi MSDM akan meningkatkan kinerja sebesar 0,567 satuan. Nilai  $t$  hitung sebesar 6,914 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel pemahaman fungsi MSDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1)  $H_0$ : Pemahaman fungsi MSDM tidak berpengaruh terhadap kinerja. 2)  $H_1$ : Pemahaman fungsi MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kriteria pengujian: Jika nilai  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji  $t$  pada Tabel 4.3, nilai signifikansi variabel pemahaman fungsi MSDM adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemahaman fungsi MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika Anda ingin melengkapinya, berikut tabel pendukung yang biasanya ditampilkan dalam skripsi/jurnal:

Tabel 7. *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,566	0,321	0,314	2,487

Nilai *R Square* sebesar 0,321 menunjukkan bahwa 32,1% kinerja dipengaruhi oleh pemahaman fungsi MSDM, sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memahami fungsi-fungsi MSDM, seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, serta pemeliharaan hubungan kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pemahaman tersebut membantu karyawan bekerja secara lebih terarah karena memahami standar kerja, sistem penilaian, dan harapan organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori MSDM yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemahaman fungsi MSDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap fungsi MSDM melalui kegiatan sosialisasi kebijakan, pelatihan, serta komunikasi yang efektif. Dengan pemahaman yang lebih baik, karyawan akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja, bekerja secara profesional, dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pemahaman terhadap fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemahaman yang baik mengenai fungsi MSDM, seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi, serta pemeliharaan hubungan kerja, membantu individu bekerja lebih terarah, disiplin, dan profesional karena memahami standar, sistem penilaian, serta harapan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman fungsi MSDM, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, pemahaman fungsi MSDM menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 2807–2219. <https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- Fauziah, S., & Arnu, A. (2025). Analysis of Human Resources Management on Career Improvement for Workers in the Digital Era in an Agency/Organization. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 66-74. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9899>
- Manusia, S. D. (2021). *Sumber daya manusia*.
- Pratika, A., Firli, A. A., Prakoso, P., Yusran, N. F., Nur, I., & Azis, M. (2025). Analisis Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. (2025). *Annusfy : Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 114-123. <https://doi.org/10.65065/t1n3f705>.
- Sidabutar, T., Amini, A., Banurea, T. ., Nasution, A. ., & Sadikin, A. . (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1885–1890. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11237>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>