

PENENTUAN TINGKAT HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SURYAMAS LESTARI PRIMA MEDAN

Rasmi Sitohang, Mona H. Siregar dan Jekki Krindo HT. Balian

Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains Dan Teknologi TD Pardede
Jl. DR. TD. Pardede No.8 Medan 20153, Sumatera Utara, Indonesia

*Email : rasmisitohang@istp.ac.id
monasiregar@istp.ac.id
jekikrindo@gmail.com*

ABSTRAK

Sebuah perusahaan tidak akan berhasil maju, melawan dan mengatasi setiap tantangan dan rintangan, apabila perusahaan tersebut tidak menempatkan manusia, dalam hal ini para karyawan, sebagai aset yang bernilai tinggi. Persaingan dalam dunia usaha memerlukan kualitas, termasuk di dalamnya sumber daya manusia, produk, pelayanan, dan sebagainya. Perusahaan perlu menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang lebih sering kepada pegawai/karyawan secara merata sehingga perkembangan pegawai lebih cepat dan lebih merata. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pengamatan langsung ke perusahaan, wawancara dengan karyawan, dan mencari informasi dari bagian administrasi. Pemecahan masalah pada PT. Suryamas Lestari Prima dilakukan dengan berbagai metode perhitungan, yaitu dengan menghitung kinerja karyawan, kemudian diuji dengan metode korelasi. Pelaksanaan pengembangan yang dijalankan selama ini membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT Suryamas Lestari Prima, karena dengan diadakannya pengembangan karyawan, kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci: Pengembangan sumber daya manusia.

ABSTRACT

A company will not succeed in progressing, fighting and overcoming every challenge and obstacle, if the company does not place humans, in this case employees, as a high-value asset. Competition in the business world requires quality, including human resources, products, services, and so on. Companies need to organize education and training more frequently for employees/employees evenly so that employee development is faster and more even. Data collection is carried out in various ways, including by direct observation of the company, interviewing employees, and seeking information from the administration section. Problem solving at PT. Suryamas Lestari Prima is carried out using various calculation methods, namely by calculating employee performance, then tested with the correlation method. The implementation of the development carried out so far has had a positive impact on employee performance at PT Suryamas Lestari Prima, because by holding employee development, employee performance is increasing.

Keywords: Development of human resources.

1. PENDAHULUAN

Dalam situasi bisnis yang semakin kompetitif, diperlukan suatu mekanisme dan manajemen yang efektif dan efisien, khususnya di bidang manajemen personalia untuk meningkatkan mutu dari perusahaan untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Tetapi tidak semua perusahaan siap bersaing dengan ketatnya persaingan dipasaran saat ini, seperti Perusahaan Pt.Suryamas Lestari Prima Medan yang mengalami permasalahan kurang cakupannya karyawan dan juga kinerja karyawan yang tidak maksimal (lamban). Hal tersebut tentu saja akan mengakibatkan menurunnya produktivitas sehingga akan mengurangi tingkat keuntungan dari sebuah perusahaan. Dari uraian diatas mengenai pentingnya pengembangan pegawai/karyawan untuk produktifitas suatu perusahaan, maka penulis mencoba melihat bagaimana usaha yang dilakukan PT. Suryamas Lestari Prima dalam hal meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya, sehingga penulis mengadakan penelitian dengan judul : “penentuan tingkat hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada pt. Suryamas lestari prima medan” dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan pengembangan sumber daya manusia, dalam meningkatkan kinerja para karyawan di PT. Suryamas Lestari Prima dan juga untuk memberi masukan kepada perusahaan sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Suatu penelitian adalah merupakan rangkaian proses yang terkait secara sistematis. Tiap tahapan merupakan bagian yang menentukan tahapan selanjutnya, sehingga harus dilalui secara cermat. Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik diperlukan langkah-langkah atau metodologi penelitian yang baik, hal ini dikarenakan penelitian itu sendiri merupakan suatu proses, sehingga perlu untuk melewati tiap bagian proses dengan cermat. Adapun langkah-langkah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1. Identifikasi Variabel

Dalam analisa ini lebih menitik beratkan penelitian pada “bagaimana” bentuk hubungan antara langkah-langkah pengembangan yang ditempuh pada suatu perusahaan (dalam hal ini PT. Suryamas Lestari Prima) dengan tingkat kinerja yang ada dari periode pengembangan tersebut. Adapun sebagai jembatan untuk mengetahui seberapa kuatnya hubungan antara kegiatan pengembangan tersebut dengan tingkat kinerja yang dihasilkan, maka digunakan metode korelasi. Sebagai variabel-variabel

yang ditemukan pada proses penelitian ini, maka dapat dibedakan atas:

- a. Variabel bebas, dalam hal ini adalah: total biaya untuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia (pegawai).
- b. Variabel tidak bebas, dalam hal ini adalah: tingkat kinerja pada periode pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (pegawai).

2.2. Perumusan Masalah

Pengembangan pegawai selama ini banyak menjadi perhatian dari berbagai perusahaan, termasuk PT. Suryamas Lestari Prima. Hal ini berkenaan dengan perlunya peningkatan kemampuan perusahaan mengingat era globalisasi yang sangat kompetitif dalam dunia perindustrian dewasa ini. Salah satu output yang digunakan sebagai pencerminan tingkat kemampuan perusahaan adalah penarikan jumlah konsumen serta kepercayaan dari masyarakat baik dari segi kualitas/mutu pelayanan dan lain sebagainya. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dipertimbangkan atau dipertanyakan apakah kegiatan pengembangan yang dilakukan/dilaksanakan oleh perusahaan tersebut menunjukkan hasilnya? Dan apakah kinerja pegawai ikut meningkat sejalan dengan kegiatan pengembangan yang dilakukan?. Maka perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara kegiatan dengan kinerja pegawai.

2.3. Tujuan Pemecahan Masalah

Penentuan tujuan dari penelitian adalah merupakan titik awal untuk memulai suatu penelitian. Sehingga pada tahap ini, perlu diberikan perhatian yang sangat besar. Sebagaimana telah diuraikan, maka penelitian yang dilaksanakan pada - PT. Suryamas Lestari Prima, ini adalah berbentuk analisa untuk menunjukkan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dengan kinerja pegawainya.

2.4. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dan dikumpulkan disini adalah berkenaan dengan permasalahan yang akan dianalisa. Secara garis besar, data-data yang diperlukan disini terdiri atas :

1. Data untuk mengetahui besarnya biaya pengembangan pegawai.
2. Data untuk mengetahui kinerja pegawai.

Data yang diperoleh pada bagian pertama bersumber dari Departemen Personalia PT. Suryamas Lestari Prima, sedangkan bagian kedua bersumber dari data-data gabungan dari Departemen Personalia dengan Departemen lainnya. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan cara:

1. Observasi : Dalam pengumpulan data dengan observasi ini, penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan pengembangan sumber daya manusia (pegawai) pada perusahaan tersebut untuk mengetahui sejauh mana hubungannya dengan kinerja pegawai.
2. Wawancara/interview : Dalam hal ini penulis mengadakan komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan objek penelitian.
3. Daftar pertanyaan : Daftar pertanyaan ini ditunjukkan agar data yang diperoleh pada dua cara diatas lebih lengkap dan terperinci, dimana sasarannya adalah pemimpin dan karyawan tertentu.
4. Laporan administrasi : Dengan mengadakan pengumpulan data dan perbandingan data yang telah terkumpul dengan laporan administrasi yang berhubungan dengan langsung dengan data yang diperlukan.

2.5. Perumusan Masalah

Setelah data dikumpulkan, selanjutnya data tersebut diolah dengan metode analisa deskriptif, yaitu metode analisa yang dilakukan dengan cara menguraikan secara terperinci, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga dapat diketahui gambaran permasalahan, muncul tahapan-tahapan tertentu :

1. Metode regresi linier dengan menggunakan persamaan

$Y = a + bx$, dimana :

$$a = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i - b \sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

$$b = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i \cdot Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \sum_{i=1}^n X_i^2}$$

2. Metode korelasi dengan penggunaan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i \cdot Y_i - [\sum_{i=1}^n X_i][\sum_{i=1}^n Y_i]}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2][n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2]}}$$

Dimana :

X = biaya pengembangan pegawai.

Y = kinerja pegawai.

3. Pengujian terhadap koefisien korelasi, apakah kedua variabel independen atau tidak, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

4. Koefisien determinan, yang menunjukkan berapa besar pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kerja. Koefisien determinan (D), ini diperoleh dengan rumus (D) = r^2 . Hasil perhitungan

koefisien determinan ini dapat dibuat dalam bentuk presntase untuk semakin mempermudah penalaran atas permasalahan.

5. Dari hasil yang didapat (koefisien korelasi), maka dibuat pengujian apakah kedua variabel saling independen atau tidak.

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Bila $H_0 = \neq 0$ diterima, maka kedua variabel saling independen (tidak berhubungan) dan sebaliknya.

2.6. Analisa Dan Evaluasi

Data yang telah diolah dan diperoleh pemecahan masalahnya tersebut, masih perlu diadakan analisis lebih lanjut apakah menunjukkan tingkat hubungan sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dapat diambil keputusan untuk meneruskan atau membatalkan kegiatan pengembangan berikutnya. Untuk menganalisa data sehubungan dengan pokok pembahasan diatas dipergunakan dua metode analisis yakni : metode analisis deskriptif adalah metode analisis yang memuaskan perhatiannya terhadap masalah yang dihadapi, dimana data yang dibutuhkan terlebih dahulu dikumpulkan, serta disusun dan kemudian diinterpretasikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan adalah data yang berhubungan atau diperlukan dalam pemecahan masalah. Data terdiri dari data kegiatan pengembangan yang dilaksanakan oleh PT. Suryamas Lestari Prima, dan data basil keuntungan pada perusahaan yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data pada PT. Suryamas Lestari Prima dilakukan dengan observasi, wawancara / interview dengan orang – orang yang berhubungan dengan bagian personalia dan bagian lainnya, daftar pertanyaan dan dengan melihat laporan administrasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan (data sekunder).

Tabel 1. Pengembangan SDM pada PT.Suryamas Lestari Prima Juni 2017

No	Jenis latihan/ pengembangan	Lamanya (hari)	2017	
			Jumlah peserta	Biaya perorang (rupiah)
1	Peningkatan	2	12	295.000
2	Engenering skill	2	15	275.000
3	Managing skill	1	14	150.000
4	Presentation skill	2	10	375.000
5	Supervisory	4	4	500.000

6.	Peningkatan pelayanan kepada para costumer	1	25	150.000
7	Seminar pendayagunaan SDM dalam peningkatan kinerja	3	5	350.000
8	Seminar pembinaan dengan metode motivasi	7	4	900.000
Total pegawai yang mengikuti pelatihan			89 orang	

Tabel. 2 Pengembangan SDM pada PT.Suryamas Lestari Prima juni 2018

No	Jenis latihan/ Pengembangan	Lamanya (hari)	2018	
			Jumlah peserta	Biaya perorang (rupiah)
1	Peningkatan	2	10	315.000
2	Engenering skill	2	16	325.000
3	Managing skill	1	14	150.000
4	Presentation	2	10	375.000
5	Supervisory	4	6	525.000
6	Peningkatan pelayanan kepada para costumer	1	28	150.000
7	Seminar pendayagunaan SDM dalam peningkatan kinerja	3	6	400.000
8	Seminar pembinaan dengan metode motivasi	7	5	950.000
Total pegawai yang mengikuti pelatihan			95 orang	

Tabel 3. Pengembangan SDM pada PT.Syryamas Lestari Prima juni 2019

No	Jenis latihan/ pengembangan	Lamanya (hari)	2019	
			Jumlah peserta	Biaya perorang (rupiah)
1	Peningkatan	2	10	350.000
2	Engenering skill	2	17	325.000
3	Managing skill	1	13	175.000
4	Presentation skill	2	13	400.000

5	Supervisory	4	7	525.000
6	Peningkatan pelayanan kepada para costumer	1	35	225.000
7	Seminar pendayagunaan SDM dalam peningkatan kinerja	3	5	400.000
8	Seminar pembinaan dengan metode motivasi	7	6	950.000
Total pegawai yang mengikuti pelatihan			106 orang	

Tabel 4. Pengembangan SDM pada PT.Syryamas Lestari Prima juni 2020

No	Jenis latihan/ pengembangan	Lamanya (hari)	2020	
			Jumlah peserta	Biaya perorang (rupiah)
1	Peningkatan	2	10	350.000
2	Engenering skill	2	7	350.000
3	Managing skill	1	13	200.000
4	Presentation skill	2	14	425.000
5	Supervisory	4	0	600.000
6.	Peningkatan pelayanan kepada Para costumer	1	38	225.000
7	Seminar pendayagunaan SDM dalam peningkatan kinerja	3	8	425.000
8	Seminar pembinaan dengan metode motivasi.	7	6	925.000
Total pegawai yang mengikuti pelatihan			116 orang	

Tabel 5. Pengembangan SDM pada PT.Syryamas Lestari Prima juni 2021

No	Jenis latihan/ pengembangan	Lamanya (hari)	2021	
			Jumlah peserta	Biaya perorang (rupiah)
1	Peningkatan	2	10	425.000

2	Engenering skill	2	19	375.000
3	Managing skill	1	12	200.000
6.	Peningkatan pelayanan kepada para costumer	1	46	300.000
7	Seminar pendaya gunaan SDM dalam peningkatan kinerja	3	8	450.000
8	Seminar pembinaan dengan metode motivasi	7	7	1.000.000
Total pegawai yang mengikuti pelatihan			130 orang	

Tabel 6. Pokok – pokok dari jenis pelatihan 1 pengembangan yang telah dilakukan oleh PT.Suryamas Lestari Prima

No	Jenis latihan/ pengembangan	Dilakukan selama	Keterangan / penjelasan
1	Peningkatan produksi	2 hari	Pelatihan yang diberikan adalah cara meningkatkan produktivitas oleh staf ahli
2	Engenering skill	2 hari	Dalam pelatihan ini dilatih cara menangani langsung serta memperbaiki dalam keadaan darurat
3	Managing skill	1 hari	Dalam pelatihan ini diajarkan cara — cara berkomunikasi dengan bawahan atau dengan kata lain mengatur bawahan secara tertulis atau lisan dan tata cara pengaturan supaya lebih fleksibel dan efisien untuk keperluan mendadak sekarang atau dimasa yang akan datang.
4	Presentation skill	2 hari	Dalam pelatihan ini diajarkan bagaimana mempresentasikan atau mempromosikan produk kepada customer.

5	Supervisory	4 hari	Ini meliputi cara – cara dan sifat – sifat serta wewenang yang dimiliki oleh seorang supervisor, baik dalam memimpin bawahan, pengarahan, bimbingan serta koordinasi kerja kepada para bawahannya.
6	Peningkatan pelayanan kepada para customer	1 hari	Dalam hal ini dijelaskan dan diajarkan bagaimana pelayanan terbaik yang harus diberikan kepada customer, untuk dapat menarik customer baru serta pelanggan lama bisa tetap menjadi langganan PT. Suryamas Lestari Prima
7	Seminar pendayagunaan SDM dalam peningkatan kinerja	3 hari	Dalam seminar ini diajarkan cara – cara pendayagunaan sumber daya manusia sesuai dengan bidang pemasaran, promosi dan lain – lain sebagainya
8	Seminar pembinaan dengan metode motivasi	1 minggu	Dalam seminar ini dibicarakan kegunaan dan tujuan perusahaan dalam pemberian motivasinya kepada para karyawan dan staffnya seperti dalam pemberian tunjangan – tunjangan dan lainnya.

Tabel 7. Jumlah tenaga kerja dan keuntungan / laba yang dihasilkan pada PT. Suryamas Lestari Prima juni tahun 2017 – 2021

N o	Tahun	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah keuntungan / laba yang dihasilkan (rupiah)
1	2017	89	630.392.400,-
2	2018	95	725.956.600,-
3	2019	106	899.020.900,-
4	2020	116	1.164.154.400,-
5	2021	130	1.705.446.400,-

3.2. Pengolahan Data Perhitungan Biaya Pengembangan Periode 2017 – 2021

1. Untuk tahun 2017
Biaya pengembangan =
(12 x Rp. 295.000,-) + (15 x Rp. 275.000,-) +
(14 x Rp. 150.000,-) + (10 Rp. 375.000,-) +
(4 x Rp.500.000,-) + (25 x Rp. 150.000,-) +
(5 x Rp. 350.000,-) + (4 x Rp. 900.000,-)
= Rp. 24.615.000,-
2. Untuk tahun 2018
Biaya pengembangan =
(14 Rp. 315.000,-) + (16 x Rp. 325.000,-) +
(14 x Rp. 150.000,-) (10 x Rp. 375.000,-) +
(6 x Rp.525.000,-) 4- (28 x Rp. 150.000,-) +
(6 x Rp. 400.000,-) + (5 x Rp 950.000,-)
= Rp. 28.700.000,-
3. Untuk tahun 2019
Biaya pengembangan =
(10x Rp. 350.000,-) + (17 x Rp.325.000,-) +
(7x Rp. 175.000,-) (13 x Rp. 400.000,-)
(7x Rp.525.000,-) + (35 x Rp. 225.000,-) +
(5 x Rp. 400.000,-) + (6 x Rp. 950.000,-)
= Rp. 35.750.000,-
4. Untuk tahun 2020
Biaya pengembangan =
(10 x Rp. 385.000,-) + (17 x Rp. 350.000,-) +
(13 x Rp. 200.000,-) + (14 x Rp. 425.000,-) +
(10 x Rp.600.000,-) + (38 x Rp. 225.000,-) +
(7 x Rp. 450.000,-) + (6 x Rp. 975.000,-)
= Rp. 42.150.000,-
5. Untuk tahun 2021
Biaya pengembangan =
(10x Rp. 425.000,-) + (19' x Rp 375.000,-) +
(12x Rp. 200.000,-) + (15 x Rp. 450.000,-) +
(13 x Rp.650.000,-) + (46 x Rp. 300.000,-) +
(8x Rp. 450.000,-) + (7 x Rp. 1.000.000,-)
= Rp. 56.375.000,-

3.3. Perhitungan Biaya Pengembangan Per Pegawai

Setelah diketahui total biaya perkembangan tahunan yang dilaksanakan oleh PT. Suryamas Lestari Prima maka berikutnya perlu diketahui biaya pengembangan tersebut dalam rata — rata per-pegawainya. Tujuan dari perhitungan ini agar dapat diperoleh variabel bebas yang representatif dari kegiatan pengembangan pertahunnya. Melalui variabel bebas, ini akan dianalisa secara analisis korelasi untuk mengetahui hubungannya dengan kinerja pegawai, dengan rumus:

$$Bp = \frac{\sum \text{biaya pengembangan pegawai tahun } n}{\text{pegawai tahun } n}$$

Bp = biaya pengembangan.

Untuk lebih mudahnya, maka biaya pengembangan per-pegawai akan dihitung dan dicantumkan dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 8. Biaya pengembangan per – pegawai padaPT. Suryamas Lestari Prima Juni Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah pengembangan pegawai (Rp)	Jumlah pegawai (orang)	Biaya pengembangan per – pegawai (Rp)
2017	24.615.000,00	89	276.573,00
2018	28.700.000,00	95	302.105,00
2019	35.750.000,00	106	337.264,00
2020	42.150.000,00	116	363.362,00
2021	56.375.000,00	130	433.653,00
	Total		1.712.957,00

3.4. Perhitungan Jam Kerja (Man Hours)

Sesuai dengan rumus kinerja pegawai gang telah diberikan diatas, maka pada bagian dituliskan kembali rumus tersebut sebagai berikut :

$$\text{Kerja tenaga kerja} = \frac{\sum \text{Laba yang dihasilkan}}{\sum \text{Jam Kerja Orang (MAN HOURS)}}$$

Pada konsep perumusan diatas, diperhitungkan hari kerja efektif rata – rata yaitu 300 hari dalam setahun.

$$\text{Hari kerja orang} = \sum \text{tenaga kerja} \times \text{hari kerja efektif}$$

Pada kenyataannya, tidak semua pegawai bekerja selama 300 hari dalam setahun, maka konsep ini dapat disederhanakan lagi menjadi :

$$\text{Hari kerja orang} = \sum \frac{\text{tenaga kerja} \times \text{hari kerja efektif} \times \text{jam kerja perhari}}$$

Sementara dari tahun 2017 hingga 2021, jam kerja di PT. ditetapkan 7 (tujuh) jam perhari, sehingga jam kerja pegawai dapat dihitung.

Tabel 9. Perhitungan jam kerja orang (Man Hours) pada PT. Suryamas Lestari Prima juni Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah tenaga kerja (orang)	Hari kerja efektif	Jam kerja perhari	Jam kerja orang (Man Hours)
2017	89	300	7	186.900
2018	95	300	7	199.500
2019	106	300	7	222.600
2020	116	300	7	243.600
2021	130	300	7	273.000

3.5. Kinerja Tenaga Kerja

Sesuai dengan konsep rumus yang sebelumnya telah dibahas, berikut ini dicantumkan perhitungan dan perkembangan kinerja kerja selama kurun waktu tahun 2017 hingga tahun 2021

- Kinerja tenaga kerja tahun 2017
Kinerja = Rp. 630.392.400 : 186.900 jam
= Rp. 3372,89 / jam
- Kinerja tenaga kerja tahun 2018
Kinerja = Rp. 725.956.600 : 199.500 jam
= Rp. 4648,88 / jam
- Kinerja tenaga kerja tahun 2019
Kinerja = Rp. 899.020.900 : 222.600 jam
= Rp. 4038,73 / jam
- Kinerja tenaga kerja tahun 2020
Kinerja = Rp. 1.164.154.400 : 243.600 jam
= Rp. 4778,96 / jam
- Kinerja tenaga kerja tahun 2021

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} &= \text{Rp. } 1.705.446.400 : 273.000 \text{ jam} \\ &= \text{Rp. } 6247,06 / \text{jam} \end{aligned}$$

Tabel 10. Kinerja tenaga kerja pada PT. Suryamas Lestari Prima juni tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Kinerja (Rp./jam)	Kenaikan (%)
1	2017	3372,89	-
2	2018	3638,88	7,89
3	2019	4038,73	10,99
4	2020	4778,96	18,33
5	2021	6247,06	30,72
	Total	7.354,80	

Dari hasil diatas, maka diperoleh nilai untuk variabel tidak bebas berupa tingkat kinerja tenaga kerja. Berikutnya adalah menganalisa derajat hubungan antara kedua variabel yang telah dihitung sebelumnya.

3.6. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur hasil kerja yang dapat menjadi pegangan yang baik bagi pihak perusahaan untuk menilai prestasi kerja pegawainya. Kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting agar karyawan dapat mengerahkan semua Potensi yang ada padanya untuk mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya dapat merupakan motivasi untuk mempertinggi kinerja tenaga kerja.

Tabel 11. Hubungan pengembangan SDM dengan kinerja pada PT. Suryamas Lestari Prima pada tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Biaya pengembangan pegawai per tenaga kerja (Rupiah)	Kinerja (Rp./jam)
1	2017	276.573,00	3372,89
2	2018	302.105,00	3638,88
3	2019	337.264,00	4038,73
4	2020	363.362,00	4778,96
5	2021	433.653,00	6247,06

$$\begin{aligned} \text{Ket : } x &= \text{biaya pengembangan} \\ y &= \text{kinerja karyawan} \end{aligned}$$

Untuk kepentingan analisa data tersebut digunakan teori statistik, yaitu dengan mempergunakan analisa Regresi Linier, dimana variabel – variabel dibedakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas.

Tabel 12. Perhitungan model hubungan pengembangan SDM dengan kinerja pada PT. Suryamas Lestari Prima tahun 2017 – 2021

No	Tahun	X _i	Y _i	X _i ²	X _i Y _i
1	2017	276.573,00	3372,89	76.492.624.329	932.850.305,97
2	2018	302.105,00	3638,88	91.267.431.025	1.099.323.842,40
3	2019	337.264,00	4038,73	113.747.005.696	1.362.118.234,72
4	2020	363.362,00	4778,96	132.031.943.044	1.736.492.463,52
5	2021	433.653,00	6247,06	188.054.924.409	2.709.056.310,18
	Total	1.712.957,00	22076,52	601.593.928,503	7.839.841.156,79

Dengan berpedoman pada tabel 4.12 diatas, maka Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan kinerja kerja dapat diketahui sebagai berikut :

Persamaan regresi linier adalah $Y = a + bx$, dimana :

$$b = \frac{\sum_{i=1}^n X_i \cdot Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \sum_{i=1}^n X_i}$$

$$b = \frac{5(7.839.841.156,79) - (1.712.957)(22.076,52)}{5(601.593.928.503) - (1.712.957)^2}$$

$$b = \frac{1.383.076.314,31}{73.747.958.666}$$

$$b = 0,0188$$

$$a = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i - b \sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

$$a = \frac{22.076,52 - (0,0188)(1.712.957)}{5}$$

$$a = \frac{-10.048,44}{5}$$

$$a = -2.0009,69$$

Jadi persamaan regresi liniernya sama dengan :

$$Y = -2.009,69 + 0,0188 x$$

tentang berapa kuatnya hubungan antara variabel variabel itu. Variabel – variabel tersebut akan dibedakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Dalam hal ini variabel bebas adalah biaya untuk pengembangan pegawai (disimbolkan dengan X) dan variabel tidak bebas adalah tingkat kinerja (disimbolkan dengan Y).

Ukuran dipakai untuk mengetahui derajat hubungan tersebut dinamakan "Koefisien Korelasi". Koefisien korelasi dapat dihitung dengan persamaan :

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n X_i \cdot Y_i - \left[\sum_{i=1}^n X_i \right] \left[\sum_{i=1}^n Y_i \right]}{\sqrt{\left[\sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right] \left[\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right]}}$$

Harga “r” yang selalu berada diantara -1 dan +1, dengan keterangan sebagai berikut :

- $r = -1$, hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas negatif, artinya kenaikan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel tidak bebas atau sebaliknya.
- $r = 0$, antara kedua variabel bebas dan tidak bebas, tidak terdapat hubungan
- $r = +1$ antara variabel bebas dan tidak bebas terdapat hubungan, dan hubungan itu bernilai positif. Artinya kenaikan variabel bebas akan diikuti dengan kenaikan variabel tidak bebas.

Untuk menentukan besar pengaruhnya dapat digunakan koefisien determinan ($D = r^2$) yang dapat dibuat dalam persentase. Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi dengan bantuan table:

3.7. Penentuan Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kerja pada PT.Suryamas Lestari Prima

Untuk kepentingan analisa data tersebut digunakan juga teori statistik yaitu analisa korelasi. Analisa korelasi adalah suatu studi yang membahas

Tabel 13. Perhitungan hubungan pengembangan SDM dengan kinerja pada PT.Suryamas Lestari Prima tahun 2017 – 2021

No	Tahun	X _i	Y _i	X _i ²	Y _i ²	X _i Y _i
1	2017	276.573,00	3372,89	76.492.624.329	11.376.386,95	932.850.305,97
2	2018	302.105,00	3638,88	91.267.431.025	13.241.447,65	1.099.323.842,40
3	2019	337.264,00	4038,73	113.747.005.696	16.331.340,01	1.362.118.234,72
4	2020	363.362,00	4778,96	132.031.943.044	22.838.458,68	1.736.492.463,52
5	2021	433.653,00	6247,06	188.054.924.409	39.025.758,64	2.709.056.310,18
	Total	1.712.957,00	22076,52	601.593.928,503	102.793.391,94	7.839.841.156,79

Dengan berpedoman pada tabel 4.13, maka koefisien korelasi untuk mengetahui berapa kuatnya

hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja kerja dapat dihitung:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n X_i Y_i - \left[\sum_{i=1}^n X_i \right] \left[\sum_{i=1}^n Y_i \right]}{\sqrt{\left[\sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right] \left[\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right]}}$$

$$r = \frac{5(783984156,76) - (1.712.957)(22076,52)}{\sqrt{[5(601593928503) - (1712957)^2][5(102793391,64) - (22076,52)^2]}}$$

$$r = \frac{1.383.076.314,31}{1.400.453.413}$$

$$r = 0,9876$$

Hasil perhitungan diatas yang memberikan koefisien korelasi sebesar 0,9876 yang hampir mendekati +1 menunjukkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas terdapat hubungan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan biaya pengembangan (sebagai variabel bebasnya) akan diikuti dengan kenaikan kinerja tenaga kerja (sebagai variabel tidak bebasnya). Kenaikan biaya pengembangan juga menunjukkan bahwa tingkat kegiatan pengembangan semakin bertambah. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa dengan semakin ditingkatkannya kegiatan pengembangan sumber daya manusia yaitu pegawai / karyawan di PT. Suryamas Lestari Prima akan semakin meningkatkan kinerja para pegawainya. Demikian juga sebaliknya, sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa antara kedua variabel terdapat hubungan positif.

Untuk mencari berapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kerja dapat digunakan koefisien determinan dimana

$$(D) = r^2, \text{ sehingga :}$$

$$D = r^2$$

$$D = (0,9876)^2$$

$$D = 0,9753$$

$$D = 0,9753 \times 100\%$$

$$D = 97,53 \%$$

Perhitungan diatas memberikan arti bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh sebesar 97,53% terhadap kinerja kerja, sedangkan 2,47 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Dengan demikian dapatlah dikatakan hasil analisa membuktikan bahwa bilamana pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan sesungguhnya maka kinerja tenaga kerja akan meningkat.

Selanjutnya, untuk taraf nyata = α , maka dilakukan pengujian rumus statistik, yaitu pengujian distribusi t, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

untuk $\alpha = 0,05$ maka hipotesis kita tolak jika :

$$-t_{(1-1/2\alpha)} < t < t_{(1-1/2\alpha)}$$

Dimana $dk = (n - 2)$

$$H_0 = \rho = 0$$

$$H_1 = \rho \neq 0$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,9876\sqrt{5-2}}{\sqrt{1-(0,876)^2}}$$

$$= \frac{0,9876\sqrt{3}}{\sqrt{0,0247}}$$

$$= 10,89$$

Jika taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $dk = 3$, dari daftar distribusi t didapat $t_{(0,975)} = 3,180$.

Dapat dilihat bahwa $t = 10,89$ tidak berada diantara - 3,180 dan 3,180 tetapi $t > 3,180$. sehingga kedua variabel tidak saling bebas (dependen). Dengan kata lain, dengan peningkatan pengembangan kinerja pegawai maka akan diperoleh kinerja yang semakin meningkat pula.

3.8. Analisis

Seperti telah dikemukakan pada bagian – bagian terdahulu bahwa tujuan analisa adalah menunjukkan ataupun membuktikan tingkat hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan tingkat kinerja tenaga kerja pada PT.Suryamas Lestari Prima yang selama ini juga melaksanakan kegiatan pengembangan, baik pada tingkat manajerial maupun operasional. Namun sejauh ini pelaksanaan pengembangan tenaga kerja diperusahaan tersebut dilaksanakan tanpa adanya pertimbangan secara matematis, maksudnya : kegiatan pengembangan seperti seminar, kursus ataupun kegiatan lainnya, semuanya dilaksanakan dengan pertimbangan atas keyakinan bahwa pengembangan tersebut akan memberikan hasil berupa kemajuandari para tenaga kerjanya. Maka melalui analisis yang dilaksanakan dalam penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan hasil secara statistik dan secara matematis, untuk membuktikan tingkat hubungan antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh hasil tingkat koefisien korelasi sebesar 0,9876 yang besarnya, mendekati nilai +1, berarti pelaksanaan pengembangan yang dijalankan selama

ini membawa dampak yang positif ataupun hubungan yang positif dengan produktivitas. Karena peningkatan kegiatan pengembangan yang dilaksanakan selama ini telah berpengaruh bagi peningkatan kinerja tenaga kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dilakukan analisa sebagai berikut : Semakin banyak peningkatan pengembangan dan peiatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Suryamas Lestari Prima kepada karyawan / pegawainya, maka semakin meningkat pula kinerja kerja - karyawan/ pegawai perusahaan tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

PT. Suryamas Lestari Prima sebagai objek penelitian yang bergerak dibidang industri. Perusahaan ini dalam menjalankan operasinya mengalami kemajuan terutama dalam bidang pengembangan / peningkatan kinerja para karyawannya. Dari hasil analisa data yang dilakukan penulis maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Adanya peningkatan biaya pengembangan setiap tahunnya, tetapi ini diimbangi dengan adanya peningkatan kinerja kerja pada pegawai / karyawannya, ini dapat dilihat dari persentase kenaikan dari tahun-tahun pada tahun 2017 mencapai 7,89% dan pada tahun 2020 kenaikan telah mencapai 18,33% dibandingkan dengan tahun 2019 serta tahun 2021 mencapai 30,72% dibandingkan dengan tahun 2020. Tingkat hubungan antara kegiatan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja tenaga kerja yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang mencapai nilai + 0,9876 yang berarti bahwa hubungan antara kedua variable tersebut bersifat positif dan cukup kuat. Nilai koefisien determinan yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 97,53%. Perhitungan diatas memberikan arti bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh sebesar 97,53% terhadap kinerja tenaga kerja dan sisa 2,47% dipengaruhi oleh factor-faktor lain seperti motivasi dan lain sebagainya.

Dari hasil analisa penulisan pada PT. Suryamas Lestari Prima, maka penulis mencoba memberi saran – saran sebagai berikut : Pendidikan dan latihan diselenggarakan / diberikan kepada karyawan / pegawai sudah cukup baik dan harus dipertahankan dan lebih maksimal mungkin, Pendidikan dan latihan yang diberikan harus dilakukan secara menyeluruh, supaya peningkatan / pengembangan sumber daya manusia bisa lebih cepat dan lebih merata, Untuk lebih mencukupi penelitian ini, sebaiknya tingkat kinerja karyawan dihubungkan dengan tingkat produktivitas

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, **Analisis Statistik Untuk Bisnis**, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Dajan, Anto, Pengantar Metode Statistik, Jilid 1, LP3ES, Jakarta, 1986
- Handoko,T.Gani, **Manajemen**, Cetakan keempat, BPFE, Yogyakarta,1991.
- Hasibuan, Melayu, S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia Masalah**, Edisi Revisi, Toko Gunung Agung, Jakarta,1990.
- Manullang, M, **Dasar-Dasar Manajemen**, edisi revisi, ghalia Indonesia, Jakarta 1981.
- Manullang, M., **Manajemen Personalia**, Cetakan keenam ,Ghalia Indonesia Jakarta 1981.
- Moekijat, **Pengembangan Manajemen Dan Motivasi**, Cetakan kesatu, Pionie Jaya, Bandung, Tahun 1990
- Nitisemito, Alex S., **Manajemen Personalia**, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta 1981.
- Siagian Sondang P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan ketiga, bumi aksara, Jakarta, tahun 1984.
- Sudjana, **Metode Statistika**, Edisi kelima, tarsito,Bandung 1989.