

HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PT. INDUSTRI KARET DELI MEDAN

Oleh:

Bungaran Tambun ¹⁾

Omry Pangaribuan ²⁾

Joslen Sinaga ³⁾

Institut Sains Dan Teknologi TD. Pardede, Medan ^{1,2)}

Universitas Darma Agung ³⁾

E-mail:

bungtambun@yahoo.com ¹⁾

omrypangaribuan@yahoo.com ²⁾

josinaga1977@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

PT. Deli Rubber Industry is one of the companies engaged in the rubber processing industry into several products including; are four-wheel retread tires, bicycle inner and outer tires, motorcycle inner and outer tires and inner and outer tires for four-wheeled vehicles (cars). All tires (Tyre) produced by PT. Deli Rubber Industry with the "Swallow" brand (Swallow Brand). Where the products are mostly sold and marketed domestically while some are exported mainly to Japan, Malaysia, India, China and Latin America. In order to guarantee the quality of its products, PT. The Deli Rubber Industry regularly and continuously develops human resources or its workforce, where the costs provided and incurred for the development of these human resources are quite large in number. The problem is, whether with the development of human resources carried out by the company in a programmatic and sustainable manner, it can improve HR performance which in turn can provide benefits in the form of increased profits or company profits. The purpose of this study is to determine the relationship of human resource development and how much influence the development of human resources has on employee performance. The main variables in this study, namely; human resource development as an independent variable or independent variable (X). And employee performance as the dependent or dependent variable (Y). The population in this study is employee development carried out by the company every year, namely the overall HR development held in previous years before 2013. . Sampling was carried out based on the consideration sampling technique. Data collection methods used are documentation studies and direct observation. While the data analysis method used is the concept of human resource development and statistical methods with the help of SPSS computer. After the data is processed, the results are as follows: there is a strong and positive relationship between human resource development and employee performance, this can be shown by the level of relationship between the two variables with a correlation coefficient (r) of 0.821. The form of the regression equation between the variables of human resource development and employee performance is: $= 0.002 + 1.301.863$. The influence of human resource development on employee performance is quite large. This can be shown by the coefficient of determination between the two variables of 0.674 or 67.4%, meaning that with the development of human resources for employees in a well-programmed manner, it will have an effect on employee performance of 67.4%, and the remaining 32,6% influenced by other factors.

Keywords: HR, Development, Performance

ABSTRAK

PT. Industri Karet Deli merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan karet menjadi beberapa produk diantaranya; adalah ban vulkanisir roda empat, ban dalam dan ban luar sepeda, ban dalam dan ban luar sepeda motor serta ban dalam dan ban luar kendaraan roda empat (mobil). Keseluruhan ban (Tyre) hasil produksi PT. Industri Karet Deli bermerek “Swallow” (Swallow Brand). Dimana produk tersebut sebagian besar dijual dan dipasarkan didalam negeri sedangkan sebagian lagi diekspor terutama ke negara-negara Jepang, Malaysia, India, Cina dan Amerika Latin. Guna menjamin kualitas produknya, PT. Industri Karet Deli secara berkala dan berkesinambungan/kontinu melakukan pengembangan sumberdaya manusia atau tenaga kerjanya, dimana biaya yang disediakan dan dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia tersebut, cukup besar jumlahnya. Masalahnya adalah, apakah dengan adanya pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan secara terprogram dan berkesinambungan tersebut dapat meningkatkan kinerja SDM yang pada akhirnya dapat memberikan manfaat berupa peningkatan laba atau keuntungan perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan pengembangan sumber daya manusia serta seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia tersebut terhadap kinerja pegawai. Yang menjadi variabel utama dalam penelitian ini, yaitu; pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel bebas atau variabel independen (X). Dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pengembangan pegawai yang dilakukan oleh perusahaan setiap tahunnya, yaitu keseluruhan pengembangan SDM yang diadakan tahun-tahun sebelumnya sebelum tahun 2013. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah, pengembangan SDM yang dilakukan selama 7 tahun, (sesuai dengan objek yang diteliti). Pengambilan sampel dilakukan berdasarkan teknik sampel pertimbangan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan observasi langsung. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah konsep pengembangan sumber daya manusia serta metode statistik dengan bantuan komputer SPSS. Setelah data diolah maka hasilnya adalah sebagai berikut: terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai hal ini dapat ditunjukkan oleh tingkat hubungan antara kedua variable tersebut dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,821. Adapun bentuk persamaan regresi antara variable pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai adalah: $\hat{Y} = 0,002 + 1.301.863 X$. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai cukup besar. Hal ini dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi antara kedua variable tersebut sebesar 0,674 atau sebesar 67,4 %, artinya dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai secara terprogram dengan baik, maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67,4 %, dan sisanya 32,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: SDM, Pengembangan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

PT. Industri Karet Deli adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan karet menjadi beberapa produk jadi diantaranya adalah; ban vulkanisir roda empat, ban dalam dan ban luar sepeda, ban dalam dan ban luar

sepeda motor serta ban dalam dan ban luar kendaraan roda empat (mobil). Keseluruhan ban (Tyre) hasil produksi PT. Industri Karet Deli bermerek *Swallow* atau *Swallow Brand*. Mengenai pemasaran produknya, sebagian besar produk tersebut dijual dan dipasarkan didalam negeri,

sedangkan sebagian lagi merupakan produk ekspor, dengan tujuan Negara, Malaysia, India, Jepang, Cina dan Amerika Latin.

Pada awal operasinya, PT. Industri Karet Deli merupakan penghasil produk karet, vukanisir ban roda empat serta ban dalam dan ban luar sepeda. Sehubungan dengan pertumbuhan jumlah kendaraan yang terus mengalami peningkatan dari tahun tahun, maka seiring dengan itu pula permintaan akan ban, terus mengalami peningkatan. Untuk mengantisipasi permintaan yang terus mengalami peningkatan tersebut, maka pihak perusahaan melakukan perluasan usaha serta melakukan inovasi dan diversifikasi produknya, sehingga produknya merambah ke ban dalam dan ban luar sepeda motor, ban mobil dan light truck yang diproduksi untuk berbagai jenis/tipe dan ukuran. Maraknya jumlah ban kendaraan dari berbagai merek, tipe dan ukuran yang ditawarkan oleh para produsen kepada konsumen saat ini, membuat persaingan cukup ketat. Sehingga agar dapat bersaing dipasar, maka kualitas produk merupakan salah satu jaminan bagi konsumen.

Guna menjamin kualitas produknya, para supervisor dimasing-masing bagian, kepala-kepala bagian dan stafnya, maupun kelompok pimpinan dilingkungan PT.Industri Karet Deli, secara berkala dan

bergantian selalu ditingkatkan kemampuannya melalui pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk: seminar, pendidikan dan pelatihan, training, magang, kursus-kursus singkat dan sebagainya dengan penekanan pada aspek-aspek; compounding tyre application, quality mangement system, basic design pattern construction, kesehatan dan keselamatan kerja, serta sistem ISO, dimana biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia tersebut, cukup besar jumlahnya. Melalui upaya-upaya pengembangan yang dilakukan, maka pada tahun 2017, Swallow Brand (PT. Industri Karet Deli), mendapatkan pengakuan dari Standar Industri Malaysia (MSIC), selain standar industri nasional dan ISO yang sudah diperoleh sebelumnya, kemudian pada tahun 2019 mendapatkan pengakuan dari Standard Industri Jepang (JIST).

2. METODE PENELITIAN

1.2. Jenis Penelitian

Berdasarkan bentuk permasalahannya, maka penelitian ini termasuk penelitian Deskriptif Korelasional, sebab variabel yang diamati terlebih dahulu dikumpulkan, dijabarkan atau dideskripsikan secara sistematis, dan variabel tersebut selanjutnya dikorelasikan, dianalisis dan diinterpretasikan tentang bagaimana hubungan dan pengaruh antara

Pengembangan sumber daya manusia (variabel bebas X) dengan kinerja pegawai (variabel terikat Y)

1.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Karet Deli Medan yang beralamat di Jln. Kom. Yos Sudarso Km 8.3 Tanjung Mulia Medan Deli, Medan Sumatera Utara. Penelitian ini berlangsung selama 4 bulan (April-Agustus 2022).

1.4. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Pengembangan Pegawai atau atau Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai variabel bebas (X)
2. Kinerja pegawai, sebagai variabel terikat (Y)

1.5. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

“Pengembangan sumber daya manusia atau pengembangan pegawai” adalah perbaikan atau pengembangan tingkat pengetahuan dan tingkat ketrampilan pegawai sampai titik dimana mereka mampu untuk mencapai kinerja yang tinggi /maksimum dengan hasil yang berkualitas. Sedangkan “kinerja pegawai “, dapat diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil atau manfaat yang diperoleh dengan biaya atau ongkos yang dikeluarkan untuk mencapai hasil atau manfaat yang diperoleh berupa laba atau keuntungan.

1.6. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengembangan pegawai yang dilakukan oleh perusahaan setiap tahunnya, yaitu keseluruhan pengembangan SDM yang diadakan tahun-tahun sebelumnya sebelum tahun 2013. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah, pengembangan SDM yang dilakukan selama 7 tahun, (sesuai dengan objek yang diteliti dalam tugas akhir ini). Pengambilan sampel dilakukan berdasarkan teknik sampel pertimbangan. Dalam arti, bahwa hanya selama 7 tahun data pengembangan pegawai yang masih utuh dalam dokumen perusahaan

1.7. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara langsung dan studi dokumentasi.

a. Wawancara Langsung

Dengan metode ini penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pihak manajemen perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

b. Studi Dokumentasi

Dengan metode ini penulis dapat melihat dengan langsung dokumen (atas izin perusahaan) khususnya mengenai data pengembangan pegawai setiap tahunnya.

1.8. Metode Pemecahan dan Analisis

Data

Metode pemecahan masalah yang digunakan adalah prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk menganalisis hubungan dan mengetahui seberapa besar pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, digunakan peramaan linier sederhana dan korelasi dalam regresi linier sederhana. Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel X (Pengembangan sumber daya manusia) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) saling bergantung satu sama lain, dilakukan pengujian hipotesis. Untuk memudahkan perhitungan dan analisis data, seperti yang dikemukakan diatas maka untuk perhitungan dan analisis serta interpretasi data *digunakan software SPSS ver. 16*

1.9. Langkah-Langkah Pemecahan Masalah

Adapun langkah –langkah pemecahan masalah adalah sebagai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut berikut :

1. Menghitung atau menentukan total biaya pengembangan sumber daya manusia setiap tahunnya selama 7 (tujuh) tahun
2. Menghitung biaya pengembangan Sumber Daya Manusia setiap pegawai selama atau 7 (tujuh) tahun.

Dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

Biaya pengembangan per pegawai sama dengan jumlah total biaya pengembangan pegawai tahun ke n dibagi dengan jumlah total pegawai tahun ke n

3. Menentukan jam kerja orang (Jam-Orang) setiap tahunnya selama 7 (tujuh) tahun. Jam kerja orang (Jam-Orang) dapat dihitung sebagai berikut: Jam kerja orang (jam-orang) sama dengan jumlah pegawai kali khari kerja efektif dikali jam kerja per hari
4. Menentukan kinerja pegawai setiap tahunnya selama 7 (tujuh) tahun. Kinerja tersebut dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = \frac{\sum \text{Manfaat Yang Dihasilkan}}{\sum \text{Jam Kerja Orang}}$$

5. Menentukan tingkat hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai

r

$$= \frac{n(\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i))}{\sqrt{\{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

6. Menentukan besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Untuk menentukan besar pengaruhnya dapat digunakan koefisien determinasi (D), dimana harga D tersebut adalah:

D = r² yang harganya dinyatakan

dalam persen. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah variable X dan variable Y tidak saling bergantung, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan bentuk hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ artinya antara variable X dan variable Y independen

$H_0 : \rho \neq 0$ artinya variable X dan variable Y saling bergantung

Untuk taraf nyata = α , maka dapat dilakukan pengujian distribusi t dengan rumus sebagai berikut:

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

Pada taraf α , tertentu dengan derajat kebebasan tertentu, maka hipotesis akan ditolak jika: $-t(1 - \frac{1}{2} \alpha) < (1 - \frac{1}{2} \alpha)$

7. Pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut (variable pengembangan sumber daya manusia dan variable kinerja pegawai) independent atau .tidak independent (saling bergantung atau tidak bergantung)

Jumlah biaya pengembangan pegawai yang dilakukan oleh PT. Industri Karet Deli periode 2015-2021, dapat dilihat pada tabel4.5s/d4.1

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Perhitungan Biaya Pengembangan Pegawai Periode 2015-2021

Tabel 4.5. Jumlah Biaya Pengembangan Periode Tahun 2015

Bulan	Jlh Peserta (a)	Biaya Per Orang (Rp) (b)	Biaya Pengembangan (Rp) (axb)
Januari	4	2,900,000	11,600,000
Februari	5	800,000	4,000,000
Maret	6	650,000	3,900,000
April	4	2,600,000	10,400,000
Mei	2	3,200,000	6,400,000
Juni	1	5,800,000	5,800,000
Juli	4	1,100,000	4,400,000
Agustus	2	900,000	1,800,000
September	2	1,800,000	3,600,000
Oktober	2	2,200,000	4,400,000
Nopember	2	7,200,000	14,400,000
Desember	4	2,900,000	20,200,000
Total			90,900,000

Tabel 4.6. Jumlah Biaya Pengembangan Periode Tahun 2016

Bulan	Jlh Peserta (Org)	Biaya Per Orang (Rp)	Biaya Pengembangan (Rp)
Januari	4	5,000,000	20,000,000
Februari	2	2,600,000	5,200,000
Maret	2	2,500,000	5,000,000
April	2	4,000,000	8,000,000
Mei	2	4,700,000	9,400,000
Juni	4	4,700,000	18,800,000
Juli	2	3,600,000	7,200,000

Agustus	2	4,000,000	8,000,000
September	4	1,100,000	4,400,000
Oktober	2	6,500,000	13,000,000
Nopember	2	800,000	1,600,000
Desember	2	1,000,000	20,200,000
Total			102,600,000

Tabel 4.7. Jumlah Biaya Pengembangan Periode Tahun 2017

Bulan	Jlh Peserta (Org)	Biaya Per Orang (Rp)	Biaya Pengembangan (Rp)
Januari	4	3,300,000	13,200,000
Februari	2	1,200,000	2,400,000
Maret	4	1,100,000	4,400,000
April	2	2,600,000	5,200,000
Mei	2	2,000,000	4,000,000
Juni	2	1,250,000	2,500,000
Juli	2	1,600,000	3,200,000
Agustus	1	6,600,000	6,600,000
September	2	2,200,000	4,400,000
Oktober	1	5,400,000	5,400,000
Nopember	1	900,000	900,000
Desember	4	100,000	400,000
Total			52,600,000

Tabel 4.8. Jumlah Biaya Pengembangan Periode Tahun 2018

Bulan	Jlh Peserta (Org)	Biaya Per Orang (Rp)	Biaya Pengembangan (Rp)
Januari	2	1,300,000	2,600,000
Februari	2	1,000,000	2,000,000
Maret	2	700,000	1,400,000
April	4	500,000	2,000,000
Mei	4		-
Juni	2	150,000	300,000
Juli	2	2,100,000	4,200,000
Agustus	5		-
September	2	1,450,000	2,900,000
Oktober	2	600,000	1,200,000
Nopember	4	1,100,000	4,400,000
Desember	5	950,000	4,750,000
Total			25,750,000

Tabel 4.9. Jumlah Biaya Pengembangan Periode Tahun 2019

Bulan	Jlh Peserta (Org)	Biaya Per Orang (Rp)	Biaya Pengembangan (Rp)
Januari	2	950,000	1,900,000
Februari	2	2,600,000	5,200,000
Maret	4		-
April	2	3,600,000	7,200,000
Mei	2	2,100,000	4,200,000
Juni	2		-
Juli	2	1,250,000	2,500,000
Agustus	2	3,500,000	7,000,000
September	2	5,500,000	11,000,000
Oktober	2	2,100,000	4,200,000
Nopember	2		-
Desember	2	5,100,000	10,200,000
Total			53,400,000

Tabel 4.10. Jumlah Biaya Pengembangan Periode Tahun 2020

Bulan	Jlh Peserta (Org)	Biaya Per Orang (Rp)	Biaya Pengembangan (Rp)
Januari	2	3,600,000	7,200,000
Februari	2	3,800,000	7,600,000
Maret	2	3,500,000	7,000,000
April	5	400,000	2,000,000
Mei	2	2,600,000	5,200,000
Juni	2	5,100,000	10,200,000
Juli	2	4,200,000	8,400,000
Agustus	2	4,000,000	8,000,000
September	2	4,300,000	8,600,000
Oktober	6	500,000	3,000,000
Nopember	2	2,800,000	5,600,000
Desember	2	3,600,000	7,200,000
Total			80,000,000

Tabel 4.11. Jumlah Biaya Pengembangan Periode Tahun 2021

Bulan	Jlh Peserta (Org)	Biaya Per Orang (Rp)	Biaya Pengembangan (Rp)
Januari	2	4,000,000	8,000,000
Februari	2	3,800,000	7,600,000
Maret	2	2,800,000	5,600,000
April	2	1,900,000	3,800,000
Mei	2	2,200,000	4,400,000
Juni	4	400,000	1,600,000
Juli	2	2,600,000	5,200,000
Agustus	2	4,200,000	8,400,000
September	2	2,800,000	5,600,000
Oktober	2	2,600,000	5,200,000
Nopember	2	1,600,000	3,200,000
Desember	2		-
Total			58,600,000

Perhitungan Biaya Pengembangan Per Pegawai

Setelah diketahui total biaya pengembangan per tahun, yang dilaksanakan oleh PT. Industri Karet Deli, maka perlu diketahui biaya pengembangan tersebut dalam rata-rata per pegawainya. Tujuan dari perhitungan ini agar dapat diperoleh variable bebas yang representative dari kegiatan pengembangan pertahunnya. Melalui variable bebas ini akan dianalisis korelasi untuk mengetahui hubungannya dengan

kinerja pegawai. Untuk memperoleh variable bebas tersebut (biaya pengembangan per pegawai), dapat diperoleh dengan membagikan total biaya pengembangan pegawai pertahunnya dengan pegawai pada tahun tersebut dan dirumuskan dengan:

$$\text{Biaya Pengembangan/Pegawai} = \frac{\sum \text{Total Biaya Pengemb. Pegawai Tahun Ke } n}{\sum \text{Total Pegawai Tahun ke } n}$$

Untuk lebih jelasnya, biaya pengembangan per pegawai dapat dihitung seperti yang disajikan dalam table 4.12

Tabel 4.12. Biaya Pengemb.Sumber Daya Manusia PT Industri Karet Deli Tahun 2015s/d Tahun 2021

Thn	Total Biaya Pengemb. Pegawai (a)	Jlh Pegawai (Org) (b)	Biaya Pengemb. Per Pegawai (Rp) (c) = (a) / (b)
2015	90,900,000	36	2,525,000
2016	102,600,000	30	3,420,000
2017	52,600,000	27	1,948,148
2018	25,750,000	36	715,278
2019	53,400,000	26	2,053,846
2020	80,000,000	31	2,580,645
2021	58,600,000	26	2,253,846

Dari table diatas telah diperoleh data variable bebas yang merupakan biaya pengembangan per pegawai pada tiap tahunnya. Untuk selanjutnya pada pemakaian analisa korelasi, variable bebas ini akan dilambangkan dengan (X)

Perhitungan Jam Kerja (Man Hours)

Jam kerja orang (man hours), dapat dicari atau dihitung dengan menggunakan rumus berikut : Jam Kerja Orang = \sum Pegawai x Hari Kerja Efektif x Jam Kerja Per Hari

(Jam-Orang)

Dalam perumusan diatas, diperhitungkan hari kerja efektif rata-rata adalah 300 hari dalam satu tahun, dengan jam kerja perhari adalah 8 jam per hari. Dengan telah diketahuinya: SDM yang dikembangkan setiap tahunnya, hari kerja efektif rata-rata setiap tahunnya serta jam kerja perharinya, maka jam kerja orang (Man Hours) setiap tahun yakni dari tahun 2015 s/d tahun 2021, dapat dihitung dan hasilnya dapat dilihat pada table 4.1

Tabel 4.13. Jam Kerja Orang (Man Hours) Setiap Tahun, (2015 s/d 2021)

Thn	Jumlah Pegawai/SDM Yang Dikembangkan (Org) a	Hari Kerja Efektif (Hari) b	Jam Kerja Per Hari (Jam) c	Jam Kerja Orang (Jam-Orang) d = a x b x c
2015	36	300	8	86.400
2016	30	300	8	72.000
2017	27	300	8	64.800
2018	36	300	8	86.400
2019	26	300	8	62.400
2020	31	300	8	74.400
2021	26	300	8	62.400

Perhitungan Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai atau Sumber Daya Manusia dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut ini:

Kinerja Pegawai

$$= \frac{\text{Jumlah Manfaat Yang Dihasilkan}}{\text{Jumlah Jam Kerja Orang (Man Hours)}}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka kinerja pegawai setiap tahunnya dapat dihitung. Sebagai contoh, perhitungan kinerja untuk tahun 2015. Manfaat/keuntungan yang diperoleh perusahaan pada tahun 2015 adalah Rp 706.955.040, dengan jam kerja orang

86.400. Dengan data tersebut Maka Kinerja Orang pada tahun 2015 adalah sebagai berikut: Kinerja Tahun 2015=Rp 706.955.040 / 86.400 jam = Rp 8.182.350 jam. Dengan cara perhitungan yang sama

demikian juga dilakukan untuk menentukan kinerja pegawai pada tahun berikutnya, dan hasilnya dapat dilihat pada table 4.14.

Tabel 4.14. Kinerja Pegawai Tiap-Tiap Tahun Selama 7 Tahun (2015-2021)

Thn	Manfaat/Keuntungan Yang Diperoleh (Rp) a	Jumlah Jam Kerja Orang (jam) b	Kinerja Pegawai (Rp/Jam) c = a/b
2015	706,955,040	86.400	8,182,350
2016	567,100,800	72.000	7,876,400
2017	304,900,200	64.800	4,705,250
2018	293,280,480	86.400	3,394,450
2019	451,223,760	62.400	7,231,150
2020	492,687,960	74.400	6,622,150
2021	312,698,880	62.400	5,043,530

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat digunakan sebagai indicator untuk mengetahui hasil kerja yang dapat menjadi pegangan yang baik bagi perusahaan untuk menilai prestasi kerja pegawainya. Kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting agar pegawai mengarahkan

semua potensi yang ada padanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang pada akhirnya dapat merupakan motivasi untuk mempertinggi kinerja pegawai. Pada umumnya dapat dikatakan kegiatan pengembangan SDM sebanding dan selaras dengan kinerja pegawai. Untuk melihat hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada table 4.15

Tabel. 4.15. Biaya Pengembangan (X) Per Pegawai Dan Kinerja Pegawai (Y)

No	Tahun	Biaya Pengembangan Per Pegawai (Dalam Rp) (X)	Kinerja Pegawai (Rp/Jam) (Y)
1	2015	2,525,000	8,182,350
2	2016	3,420,000	7,876,400
3	2017	1,948,148	4,705,250
4	2018	715,278	3,394,450
5	2019	2,053,846	7,231,150
6	2020	2,580,645	6,622,150
7	2021	2,253,846	5,043,530

Untuk mengetahui sejauh manakah hubungan atau keterkaitan antara pengembangan pegawai atau

pengembangan sumberdaya manusia dengan kinerja pegawai, maka digunakan analisa statistic yang terdiri dari regresi

linier sederhana dan analisis korelasi serta uji hipotesa untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat saling bergantung atau tidak Dan untuk

memudahkan perhitungan dan analisisnya, digunakan program komputer SPSS ver.16 dan hasilnya adalah sebagai berikut

Regression

Notes

Output Created		16-Jun-2022 15:55:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	7
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KINERJA /METHOD=ENTER PENG /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:00.625
	Elapsed Time	00:00:00.641
	Memory Required	1348 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	656 bytes

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENG ^a	.	Enter

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENG ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.609	777.427

a. Predictors: (Constant), PENG

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6243114.886	1	6243114.886	10.330	.024 ^a
	Residual	3021966.543	5	604393.309		
	Total	9265081.429	6			

a. Predictors: (Constant), PENG

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

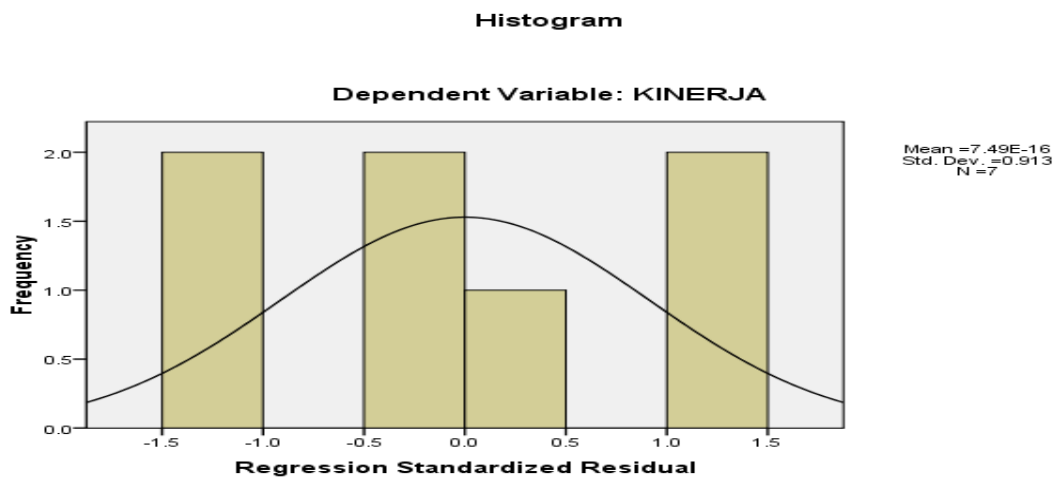
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1301.863	959.861		1.356	.233
	PENG	.002	.001	.821	3.214	.024

a. Dependent Variable: KINERJA

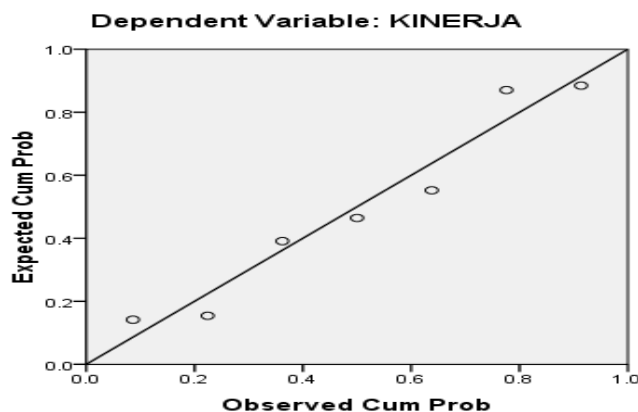
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2238.88	5501.25	4238.71	1020.058	7
Residual	-834.076	931.442	.000	709.691	7
Std. Predicted Value	-1.961	1.238	.000	1.000	7
Std. Residual	-1.073	1.198	.000	.913	7

a. Dependent Variable: KINERJA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Persamaan Regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan uji korelasi dan regresi linier sederhana dengan program SPSS memperlihatkan, bahwa pasangan *variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dengan kinerja pegawai (Y)*, diketahui bahwa koefisien regresi *b* adalah sebesar 1.301.863 dan nilai konstanta *a* sebesar 0,002. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel pengembangan

sumber daya manusia dengan kinerja pegawai adalah: $\hat{Y} = 0,002 + 1.301.863 X$.

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai diukur, maka setiap kenaikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 1 akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,002 pada arah yang sama pada konstanta 1.301.863.

Untuk mengetahui apakah persamaan garis regresi tersebut dapat

digunakan untuk menarik kesimpulan dan apakah persamaan garis regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan uji F. Pengujian signifikansi regresi $\hat{Y} = 0,002 + 1.301.863 X$. Diperoleh $F_{hitung} = 10.330$ (Lihat Anova dan F) dengan tingkat signifikansi 0,024. Oleh karena probabilitas (0,024) jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi $\hat{Y} = 0,002 + 1.301.863 X$ adalah signifikan. Demikian juga berdasarkan pengujian terhadap pasangan data variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dengan kinerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien korelasinya (**r**) sebesar **0,821**. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai adalah kuat dan positif. Hal tersebut memberikan pengertian bahwa, jika kemampuan sumberdaya manusia atau pegawai dikembangkan atau ditingkatkan, maka kinerjanya pun akan meningkat. Besarnya sumbangan atau kontribusi atau pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasinya (R^2) dan hasilnya adalah **0,674**.

Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa, pengembangan sumber daya manusia

mempunyai pengaruh sebesar 67,4 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan 32,6 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam tugas akhir ini. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh dari hasil perhitungan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan analisa uji t. Untuk keperluan uji t, nilai α adalah 0,05, derajat kebebasan (dk)= $n-2 = 7-2 = 5$. Jadi $t_{tabel} = t_{\alpha/2;5} = 2,571$ Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3214$, sedangkan $t_{(\alpha/2;df)} = t_{(0,025;5)} = 2,571$ dalam hal ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3214 > 2,571$), maka dapat disimpulkan bahwa regresi $\hat{Y} = 0,002 + 1.301.863 X$ adalah signifikan, yang artinya bahwa kedua variabel yaitu pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai (kinerjanya) tidak saling bebas melainkan saling bergantung dengan kata lain, bahwa dengan peningkatan pengembangan sumber daya manusia atau pegawai, maka akan diperoleh kinerja pegawai yang semakin meningkat pula

4. SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Biaya pengembangan sumber daya manusia setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan

2. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di PT. Industri Karet Deli Medan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh tingkat hubungan antara kedua variable tersebut dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,821
3. Adapun bentuk persamaan regresi antara variable pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai adalah: $\hat{Y} = 0,002 + 1.301.863 X$
4. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada

PT. Industri Karet Deli cukup besar. Hal ini dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi antara kedua variable tersebut sebesar 0,674 atau sebesar 67,4 %, artinya dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai secara terprogram dengan baik, maka akan dapat memberikan pengaruh sebesar 67,4 % terhadap kinerja pegawai dan sisanya 32,6 % dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

Dayan Anto, 2006, *Pengantar Metode Statistik*, Edisi Kelima, Penerbit LP3ES, Jakarta

Handoko, T, Gani, 2001, *Manajemen*, Cetakan Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta

Harsono Wiryosumarto, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta

Makhlis Akadi, 2004, *Manajemen Personalia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Mekijat, 2001, *Pengembangan Manajemen Dan Motivasi*, Cetakan Ketiga, Penerbit, Pionor Jaya Bandung

Motodiprojo, N., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Percetakan Rineka Offset, Bandung

Notoadmodjo, S., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Percetakan Andi Offset, Yogyakarta

Siagian, Sondang, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta

Singgih, Santoso, 2008, *SPSS Versi 16*, Penerbit, Gramedia, Jakarta

Sujana, 2001, *Pengantar Metoda Statistika*: Edisi Kelima, Penerbit, Tarsito Bandung

William. B. Werther, Davis, K, 2015, *Human Resources, And Personel Management*, International Edition, New York