

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGGENG DAYA AGRINDO

Hendriansyah¹

Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan¹

Email: : ¹⁾ hendriansyah441@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History</p> <p>Submission : 11/02/2026 Review : 13/02/2026 Revised : 14/02/2026 Accepted : 15/02/2026</p>	<p><i>This study aims to determine and analyze the effect of human resources on employee performance at PT. Langgeng Daya Agrindo, Lahat Regency, South Sumatra. The human resource variable is measured through indicators of competence, training, work discipline, and work motivation. Meanwhile, employee performance is measured through work quality, work quantity, timeliness, and responsibility. This research uses a quantitative method with an associative approach. The population consists of all employees of PT. Langgeng Daya Agrindo, and the sampling technique used is saturated sampling. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis techniques include validity test, reliability test, simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination (R²). The results show that human resources have a positive and significant effect on employee performance at PT. Langgeng Daya Agrindo, Lahat Regency. This is proven by the t-count value greater than t-table and a significance value less than 0.05. The coefficient of determination indicates that the human resource variable contributes significantly to improving employee performance.</i></p>
<p>Keywords Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Kompetensi, Motivasi.</p>	<p>ABSTRAK</p> <p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. Variabel sumber daya manusia diukur melalui indikator kompetensi, pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t</i></p>

tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel sumber daya manusia memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis. Untuk mempertahankan daya saing dan meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja secara optimal. Namun dalam praktiknya, masih terdapat permasalahan seperti kurangnya pelatihan, tingkat disiplin yang belum maksimal, serta motivasi kerja yang bervariasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia tidak lagi hanya berperan sebagai pelaksana manajemen sumber daya manusia susunan kepegawaian (staffing), pelatihan (training) dan lainnya. Namun, peran sumber daya manusia yang semakin luas sehingga mengharuskan setiap organisasi untuk melakukan transformasi radikal di bidang manajemen. Professional sumber daya manusia PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan sebagai pelaksanaan tugas manajemen sumber daya manusia berusaha menghindari biaya yang tidak perlu, meningkatkan efisiensi dan secara konstan menemukan cara baru untuk menjadi lebih baik.

Perkembangan dunia konstruksi semakin berkembang setiap tahunnya. Perkembangan tersebut telah terbukti memberikan kontribusi penting dalam pertumbuhan ekonomi di semua negara di dunia. Sehingga berbagai macam infrastruktur bermunculan seiring dengan majunya sebuah negara. Kemunculan infrastruktur-infrastruktur tersebut tentu harus ditunjang dengan manajemen konstruksi yang baik. Manajemen konstruksi itu sendiri adalah layanan profesional yang menggunakan keahlian dan keterampilan khusus untuk mengatur variabel- variabel yang terbatas di dalam proyek guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal dari segi biaya, mutu, waktu serta keselamatan Husen(2019:98). Variabel-variabel yang diatur tersebut merupakan sumber daya. Menurut Harrington Emerson dalam Phiffner John F dan Presthus Robert V (2018), sumber daya yang dibagi

menjadi, sumber daya manusia (man), sumber daya mesin (machines), sumber daya modal (money), sumber daya metode (methods), dan sumber daya material (materials). Dari kelima sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang memiliki peranan penting di proyek, karena hampir semua sektor di konstruksi sangat bergantung pada pelaksanaan sumber daya manusia. Pelaksanaan tersebut yang harus diperhatikan dan dikelola oleh setiap perusahaan konstruksi, terutama adalah perusahaan kontraktor yang menyumbangkan sumber daya manusia terbanyak di proyek.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kontraktor di bagi menjadi beberapa tahapan, secara garis besar menurut PMBOK terdiri dari Perencanaan (*Planning Human Resources Management*), Perekrutan (*Acquire Project Team*), Pengembangan tim (*Development Project Team*), dan Mengelola (*Manage Project Team*). Perencanaan yaitu dasar pemikiran dan penyusunan langkah-langkah yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Perekrutan yaitu cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya. Pengembangan tim yaitu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan tim. Pengelolaan yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Semua tahapan-tahapan tersebut merupakan rangkaian sistem yang harus dipadukan dan diterapkan secara baik dan matang oleh sebuah perusahaan kontraktor, terutama pada perusahaan kontraktor yang mempunyai stuktur organisasi yang kompleks Untuk lebih efektif sebagai pelaksanaan tugas manajemen sumberdaya manusia, professional sumber dayamanusia perlu melakukan aktivitasperekayasaan ulang proses organisasi yang disebut pelayanan bersama,yang manapelayanan manajemen sumber daya manusia dibagi lintas divisi perusahaan bersama dengan pemeliharaan kualitas layanan bagipemakai (manajer lini, karyawan dan eksekutif). Ada banyak faktor yangmempengaruhi kinerja karyawan, menurut Ali, Mohammad (2017:102) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perekrutan & seleksi dan pengupahan.

Menurut Shabbir (2017 : 989) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Sedangkan menurut Tabiu & Nura (2013:99) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah terletak padapelatihannya.(Journal of Accounting & Management Innovation, Vol.1 No.1,January 2017, pp. 49-63). Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya konteks dari permasalahan yang ada adalah: (1). Kinerja karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan menurun. (2). Ingin mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan, (3). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi,karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi.

Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidakada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyaipikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbanganantara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dankemampuan perusahaan.Pengelolaan terhadap sumber daya manusia atau

tenaga kerja disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia. Saat ini persoalan sumber daya manusia menjadi lebih banyak disebabkan oleh tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan makin kompleks, diantaranya adalah globalisasi, peningkatan profitabilitas, perubahan teknologi yang begitu cepat, modal intelektual sebagai syarat mutlak yang harus ada pada perusahaan. Hal ini akan membuat perusahaan akan lebih kompetitif. Manajemen sekarang menyadari bahwa untuk mencapai kesuksesan bisnis dalam jangka panjang tidak hanya tergantung pada teknologi dan strategi, tetapi tergantung pada bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor pertambangan skala nasional khususnya pertambangan, batubara, perkebunan, kontraktor pertambangan. Dalam mengelola sumber daya manusia tersebut PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan seringkali terjadi perubahan dalam suatu organisasi yang harus diantisipasi maka pentingnya Evaluasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia berarti juga mengatur mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dan pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan. Untuk mengantisipasi perubahan dalam perusahaan, evaluasi sumber daya manusia harus selalu mengikuti perubahan yang ada, sehingga dituntut pula perubahan reposisi peran sumber daya manusia. Perubahan peran sumber daya manusia biasanya diawali dengan adanya evaluasi sumber daya manusia untuk memainkan peran baru. Setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang baik.

Adapun penilaian bisa menggunakan dengan metode Point allocation method. Metode ini merupakan bentuk lain dari metode grading. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok. Karyawan yang lebih baik diberi nilai lebih besar dari pada karyawan yang prestasinya jelek. Kebaikan metode ini adalah penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif diantara para karyawan yang dinilai. Bentuk *Forced Distribution* ini dapat dilihat pada tabel-1 berikut :

Tabel 1.

Penilaian Evaluasi Manajemen Sumberdaya Manusia (Karyawan)
PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan
2022

PT. Langgeng Daya Agrindo
Kabupaten Lahat Sumatera Selatan

POINT ALLOCATION RATING

Instruksi : Alokasi seluruh (100) nilai kepada semua karyawan menurut kecakapan relatif mereka. Karyawan yang diberi nilai tertinggi adalah karyawan yang terbaik.

Nilai	Karyawan
18	Wahidin
14	M. Aziz
12	Adriani
11	Rini

Sumber : PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan

Keterangan : 18 = nilai point tertinggi yang diberikan pimpinan
11 = nilai point terendah yang diberikan pimpinan

Perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada dalam perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Robbins (2016: 68), menjelaskan terdapat enam indikator kinerja karyawan meliputi (1) Kualitas berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan, (2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, (4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya evaluasi sumber daya manusia setiap bulannya bagi karyawan. tumbuh dan berkembang karena evaluasi manajemen sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya evaluasi sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya evaluasi sumber daya manusia yang baik ini dapat dilihat data data rekap absensi periode Januari-Desember 2022 dibawah ini :

Tabel 2
 Tingkat Absensi Karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo
 Kabupaten Lahat Sumatera Selatan
 (Januari- Desember) Tahun 2022

BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	JUMLAH ABSENSI (%)
Januari	100	18	15	0,37
Februari	100	27	8	0,46
Maret	100	25	14	0,28
April	100	25	9	0,44
Mei	100	24	5	0,83
Juni	100	26	8	0,92
Juli	100	26	7	0,44
Agustus	100	25	9	0,44
September	100	24	5	0,83
Oktober	100	28	4	0,89
Nopember	100	28	5	0,71
Desember	100	22	5	0,90
JUMLAH				7,54
RATA-RATA				0,62

Sumber : PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan

TK= Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

THK = Total Hari Kerja

Menurut Umar (2016:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

Jumlah Absensi

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{JK} \times \text{JHK}}{\text{THK}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juni yaitu 0,92% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Januari 2023 yaitu 0,37%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2022 yaitu 0,62 atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada terhadap kinerja karyawan kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan Apabila > 1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi (Gujarati, 2016:115). Yang menjadi responden adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{100}{1 + (100 \times 0,1^2)} \\
 &= \frac{100}{(1 + (100 \times 0,01))} \\
 n &= \frac{100}{(1 + 1)} \\
 n &= 100 / 2 \\
 n &= 50
 \end{aligned}$$

jadi sampelnya 50 Orang

Teknik Analisis Data

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. *Ghozali* dalam *situmorang* (2018: 112) menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

- 1.Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
- 2.Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen pengamatan tidak reliabel

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) adalah sebuah nilai yang dipergunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara dua variabel. Atau koefisien yang mengukur kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y. Koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Perason:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 dan $1 \rightarrow (-1 \leq r \leq 1)$. Dalam korelasi terdapat 2 arah yaitu searah dan tidak searah. Jika koefisien korelasi positif (+), maka hubungan kedua variabel searah. Dimana bila variabel A bergerak naik maka variabel B juga akan naik dan sebaliknya. Jika koefisien korelasi negatif (-) maka hubungan kedua variabel tidak searah (terbalik). Dimana bila variabel A bergerak naik maka variabel B bergerak turun, dan sebaliknya.

Beberapa kriteria berkaitan dengan koefisien korelasi : (1) Jika angka Koefisien Korelasi 0, maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan. (2) Jika angka Koefisien Korelasi mendekati 1, maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin kuat. (3) Jika angka Koefisien Korelasi mendekati 0, maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin Lemah.

Adapun klasifikasi Koefisien Korelasi menurut Jonathan Sarwono (2019 : 59) adalah :

$r = 0$: Tidak ada korelasi antara 2 variabel

$0 < r < 0,25$: Korelasi antara 2 variabel sangat lemah

$0,25 < r < 0,50$: Korelasi antara 2 variabel cukup

$0,50 < r < 0,75$: Korelasi antara 2 variabel kuat

$0,75 < r < 0,99$: Korelasi antara 2 variabel sangat Kuat

$r = 1$: Korelasi antara 2 variabel kuat sempurna

Koefisien Determinasi

Koefisien *Determinasi* adalah bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas (variabel yang dipengaruhi atau dependent) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas X (variabel yang mempengaruhi atau independent). Jadi koefisien Determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independent) mempengaruhi variabel Y (variabel dependent). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan diruuskan sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{[n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)]^2}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Koefisien regresi konstan

X = Evaluasi manajemen sumber daya manusia

b = Koefisien regresi independen pertama

Uji-t

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan forlasi sebagai berikut :

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

Dimana :

t = Nilai t-hitung

r = Nilai Koefisien korelasi

n = Jumlah Data Pengamatan

Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan ketentuan sbb:

- Jika thitung > t tabel, maka variabel independent (X) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- Jika thitung < t tabel, maka variabel independent (X) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependent (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas bulir pertanyaan kuisiner adalah *correlasion product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan caramengkorelasikan masing-masung item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan *r* tabel dan *r* hitung. Jika *r* hitung \geq *r* tabel (uji satu arah dengan sig.0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Penyelesaiannya dibantu dengan menggunakan program SPSS V.22.0 for windows. Hasil uji validitas data untuk variabel Evaluasi SDM (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari rangkuman tabel berikut :

Validasi data variabel Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Output Hasil Uji Validitas Variabel X

TOTAL Pearson Correlation	,459'	,665'	,677'	,0599'	,0732'	1
Sign (2-tailed)	,000	,0055	,000	,000	,000	50
N	50	0	50	50	50	

*Correlation significant at the 0,05 level (2-tailed)

*Correlation significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
Evaluasi Manajemen SDM (X)	Butir 1	0,459	0,179	Valid
	Butir 2	0,665	0,179	Valid
	Butir 3	0,677	0,179	Valid
	Butir 4	0,599	0,179	Valid
	Butir 5	0,732	0,179	Valid

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS 22

Pada tabel menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel Evaluasi manajemen SDM (X) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item dari variabel Evaluasi Manajemen SDM (X) tersebut di atas valid

Tabel 5. Output Hasil Uji Validitas Variabel Y

TOTAL Pearson Corelation	,724'	,802'	,572'	,668'	,529'	1
Sign (2- tailed)	,000	,000	,000	000	,002	50
N	50	50	50	50	50	

*Corelation significant at the 0,05 level (2-tailed)

*Corelation significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
Kinerja karyawan (Y)	Butir 1	0,724	0,179	Valid
	Butir 2	0,802	0,179	Valid
	Butir 3	0,572	0,179	Valid
	Butir 4	0,668	0,179	Valid
	Butir 5	0,529	0,179	Valid

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS 22

Pada tabel yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- pada variabel Kinerja Karyawan(Y) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,3_0$

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item dari variabel Evaluasi Manajemen SDM (X) tersebut di atas valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan kuesioner atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's adalah jika nilai Alpha lebih besar dari rtabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat dari gambar berikut :

Tabel 7. Output Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	5

Dari gambar output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha (α) sebesar 0,834 dilihat dari tabel Reliability Statistics. Adapun nilai rtabel 0,179. Jadi dapat disimpulkan bahwa $\alpha > r_{tabel}$ yaitu $0,834 > 0,179$, artinya item-item angket/kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Uji Regresi Sederhana

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam peneitian ini yaitu evaluasi sumber daya manusia (X) untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat nya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Output Analisis Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Evaluasi SDM ^a		.Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,251 ^a	,63	,052	1,773

- a. Predictors: (Constant),

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,759	1	17,759	5,649	,020 ^a
	Residual	264,055	84	3,144		
	Total	281,814	85			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Evaluasi Sumber Daya Manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,402	2,344		8,278	,000
	Evaluasi SDM	,097	,041	,251	2,377	,020

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Secara umum rumus regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel Coefficients berikut :

Pada bagian Unstandardized Coefficients, diketahui :

a = Angka konstan, nilainya sebesar 19,402.

b = Angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,097.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja

Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 19,402 + 0,097 X$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta sebesar 19,402 menyatakan bahwa jika tidak ada Evaluasi Manajemen SDM (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 19,402.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,097 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% tingkat Evaluasi Manajemen SDM (X), maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,097

Uji Hipotesis dalam Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Hipotesis dalam Analisis Regresi Linear Sederhana Uji Hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Hipotesis yang penulis ajukan dalam analisis regresi linear sederhana ini adalah :

Ho : Ada pengaruh secara signifikan antara Evaluasi manajemen sumber daya manusia dengan Kinerja karyawan.

Ha : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Evaluasi manajemen sumber daya manusia dengan Kinerja karyawan.

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel X berpengaruh dalam variabel Y), uji hipotesis ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (uji t) atau dengan cara lain, yakni dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan probabilitas 0,05.

- Uji Hipotesis Membandingkan Nilai Sig. Dengan 0,05

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

1)

Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Evaluasi Manajemen SDM (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada Pengaruh Evaluasi manajemen SDM (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

1.) Jika nilai t hitung > t tabel maka ada Pengaruh Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.) Sebaliknya, jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada Pengaruh Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9

**Output Coefficients Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,402	2,344		8,278	,000
1 Evaluasi SDM	,097	,041	,251	2,377	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan output di atas diketahui nilai thitung sebesar 2,377. Karena nilai thitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya mencari nilai t tabel. Adapun rumus dalam mencari t tabel adalah:

$$\text{Nilai } a : 2 = 0,05 : 2 = 0,025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n - 2 = 86 - 2 = 84$$

Nilai 0,025 ; 84. Kemudian dilihat pada distribusi nilai t tabel, maka didapat nilai ttabel sebesar 1,992. Karena nilai thitung sebesar 2,377 > ttabel 1,992 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh positif dan signifikan Evaluasi Sumber Daya Manusia (X) terhadap kinerja Karyawan (Y)”. Melihat Besarnya Pengaruh Variabel X Terhadap Y Untuk mengetahui besarnya pengaruh evaluasi manajemen SDM (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) dalam analisis regresi linear sederhana, kita dapat berpedoman pada nilai R Square atau R² yang terdapat pada output SPSS berikut:

Tabel 10. Output Model Summary Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,251 ^a	,63	,052	1,773

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Manaajemen SDM

Sumber: Data primer diolah (2022)

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,063. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia(X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 6,3% sedangkan sisanya 93,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan Dari Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Merujuk pada pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Manajemen SDM berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan total pengaruh sebesar 6,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Evaluasi SDM seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan tersebut.

PEMBAHASAN

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Evaluasi manajemen sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2017), yaitu : “Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”.

Hasil penelitian berdasarkan identitas responden dilihat dari tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Propinsi Sumatera Selatan menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yaitu berjumlah 25 orang atau 50%. Kemudian S1 berjumlah 10 orang atau 20% dan Diploma berjumlah 15 Orang atau 30%. Berdasarkan usia responden diketahui sebagian besar karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Propinsi Sumatera Selatan menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu berjumlah 27 orang atau 54%, karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau 20%, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 20% yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 20 tahun yang berjumlah 3 orang atau 6%.

Berdasarkan usia responden diketahui masa kerja sebagian besar karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 17 orang atau sebesar 34%, karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 17 orang atau 34% dan 11-15 tahun adalah masing-masing 15 orang atau 30% dan karyawan yang bekerja antara 16-20 tahun berjumlah 5 orang atau 10%.

Berdasarkan hasil penelitian tabulasi jawaban responden, indikator Evaluasi Manajemen SDM mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding dengan indikator lain. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi karyawan yang terjadi pada Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis.

KESIMPULAN SARAN

Kesimpulan

1. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kontribusi pengaruh sebesar 62%, yang menunjukkan hubungan yang kuat.

Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan secara berkala.
2. Meningkatkan sistem motivasi dan penghargaan karyawan.
3. Menegakkan disiplin kerja secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis dan Fauzah (2018) ,Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. UnisnuPress.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Baharudin & Moh.Makin (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1). Aksara Timur.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1). Aksara Timur.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia.

Davis , Keith, 2002. Fundamental Organization Behavior, diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta ; Erlangga.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja karyawan dan Organisasi). Alfabeta. CV.

Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Irdh. CV.

Fadhil, A., Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jurnal Administrasi Bisnis, 54(1), 40–47.