

## PENGARUH EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGGENG DAYA AGRINDO KABUPATEN LAHAT SUMATERA SELATAN

Irian Nasri<sup>1</sup>, Muhidin<sup>2</sup>

AMIK Bina Sriwijaya, Palembang, Sumatera Selatan<sup>1,2,3</sup>

Email : [Iriannasri1201@gmail.com](mailto:Iriannasri1201@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhidinferion@gmail.com](mailto:muhidinferion@gmail.com)<sup>2</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History

Submission: 23 Agustus 2023

Received : 23 Agustus 2023

Revised : 25 Agustus 2023

Accepted : 27 Agustus 2023

Publish : 28 Agustus 2023

#### Keywords :

Evaluasi SDM, Kinerja

Karyawan

### ABSTRACT

*This study examines the analysis of the effect of human resource evaluation on employee performance at PT. Langgeng Daya Agrindo, Lahat Regency, South Sumatra. The purpose of this research is to find out how far the evaluation of human resources has an influence on the performance of employees of PT. Langgeng Daya Agrindo, Lahat Regency, South Sumatra. The results obtained from the regression analysis using the SPSS version 22 tool indicate that there is an effect of evaluating human resources on employee performance at PT. Langgeng Daya Agrindo, Lahat Regency, South Sumatra, where the results of R in simple linear regression analysis show a correlation between the two independent variables and one dependent variable. The R number is 0.251, meaning that the correlation of HR management evaluation is 0.63. This means that there is a strong relationship because the value is close to 1. Meanwhile, the results of R Square (R<sup>2</sup>) show the value of the coefficient of determination. This figure will be changed to the form of a percentage, which means the percentage of contribution to the influence of the dependent variable. The R<sup>2</sup> value of 0.63 means that the evaluation of human resource management on employee performance is 63.0% while the rest is influenced by other variables not included in this study.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini menguji analisis tentang pengaruh Evaluasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui sejauh mana evaluasi sumberdaya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupataen Lahat Sumatera Selatan. Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwa ada pengaruh evaluasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan dimana hasil R dalam analisis regresi liner sederhana menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,251 artinya korelasi evaluasi manajemen sdm sebesar 0,63 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1. Sedangkan hasil R Square (R<sup>2</sup>) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,63 artinya evaluasi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 63,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.*

## PENDAHULUAN

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.

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 tranformasi 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. 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 Managemetn), 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 bagi pemakai (manajer lini, karyawan dan eksekutif). Ada banyak faktor yangmempengaruhi kinerja karyawan, menurut Ali, (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 pada pelatihannya.

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 penilai 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 rekam 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
<b>Juni</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>0,92</b>
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
<b>JUMLAH</b>				<b>7,54</b>
<b>RATA-RATA</b>				<b>0,62</b>

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:

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

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. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi evaluasi manajemen dan kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh evaluasi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah yang didapat yaitu : Apakah evaluasi manajemen sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupataen Lahat Sumatera Selatan.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui sejauh mana evaluasi manajemen sumberdaya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupataen Lahat Sumatera Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

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. Baharudin dan Mohammad Makin (2017 :61).

Manajemen sumber daya manusia disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personil, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilah lainnya. Semua istilah itu dianggap sama dengan manajemen sumber daya manusia. Karena semua istilah tersebut berkaitan langsung dengan bagaimana seseorang dapat mengontrol atau mengatur kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap

individu tentu berbeda dalam mengontrol ataupun mengatur kemampuan yang dimilikinya. Tidak jarang istilah-istilah tersebut sering dipergunakan saling menggantikan. Peran manajemen sumber daya manusia diakui dalam menjalankan aspek sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri, jika sumber daya manusia dari perusahaan tersebut kurang baik dapat mengakibatkan Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, perusahaan mengalami kerugian. Namun jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu bagus tentu semua tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat terwujud.

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Jadi manajemen sumber daya manusia tidak bisa hanya dipekerjakan sama seperti mesin atau hanya untuk kegiatan bisnis semata. Melainkan juga harus mempertimbangkan dari segi keselamatan dan juga semua hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Karena manajemen sumber daya manusia bisa merasakan puas atau tidak pada suatu perusahaan dengan cara perusahaan tersebut memperlakukan mereka. Berbeda dengan mesin mereka tidak bisa merasakan puas atau tidaknya atas semua perlakuan yang telah dilakukan kepadanya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia dari paparan diatas adalah cara untuk mengatur atau memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi. Dimana manajemen sumberdaya manusia sangat diperlukan dalam setiap organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak dapat melakukan manajemen sumber daya yang ada dalam para karyawannya maka organisasi tersebut tidak akan mampu melakukan semua kegiatan operasionalnya. Kemajuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh para karyawannya. Jika organisasi tidak memilih karyawan dengan sumber daya manusia yang baik maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Dari defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajer bukan hanya mengelola material atau finansial saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan di pihak lain manajemen mencakup tentang fungsinya.

Adapun fungsi manajemen itu adalah: T. Nuraini, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2018:134)),

1. Perencanaan ( Penetapan apa yang akan dilakukan)
2. Pengorganisasian (perancangan dan penguasaan kelompok-kelompok kerja, penyusunan SDM, dan evaluaai kerja)
3. Pengarahan (motivasi, kepemimpinan, interaksi, dan konflik).
4. Pengawasan (evaluasi pelaksanaan kegiatan sesuai atau tidak dengan peencanaan)

## **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Menurut notoatmodjo (2016:113) mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia itu adalah sebagai berikut:

### **1. Tujuan Kemasyarakatan/sosial.**

Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

### **2. Tujuan Organisasional.**

Tujuan organisasional sumber daya adalah sasaran (target) formal organisai yang dibuat utnuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut:

1. Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
2. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
3. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (work life) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
4. Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.



5. Membantu organisasi mencapai tujuannya.
6. Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang termotivasi dan terlatih dengan baik.
7. Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.
8. Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara social.
9. Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat

### 3. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

#### 1. Tujuan Pribadi/Individual

Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

Tujuan pribadi individual adalah tujuan pribadi/individual dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya/individual dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam Mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

### **Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

### **Indikator Kinerja Karyawan**

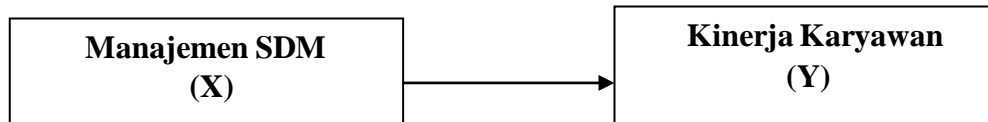
Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja,  
yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..
2. Kualitas hasil kerja,  
yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### Kerangka fikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial.

Menurut Singarimbun (2018 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi. Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



### Gambar 1. Kerangka Berpikir

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana evaluasi manajemen sumberdaya manusia sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

$H_a$  : Ada pengaruh evaluasi manajemen sumberdaya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan

$H_0$  : Tidak ada pengaruh evaluasi manajemen sumberdaya secara parsial manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan

### METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan. Lokasi Jalan Lintas Sumatera Desa Muara Lawai, Kec. Merapi Timur, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan.

#### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini agar tidak menyimpang. Penelitian ini hanya membatasi masalah mengenai pengaruh evaluasi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan.

## Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019:10) “Jenis dan sumber data pada dasarnya untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dengan demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai untuk memperoleh sebuah data yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Data Primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data ini berupa seperti dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan, Data Sekunder, Data yang di dapat oleh penulis secara tidak langsung seperti litelatur dan penelitian mengenai objek penelitian tersebut.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Field Research*, meliputi ;
  - Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.
  - Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Singarimbun dan Effendi, 2018:192).  
Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
2. *Library Research*  
Yaitu dengan menggunakan studi keperpustakaan dan literatur – literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan di mana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan Karak teristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan yang berjumlah 100 orang.

### Sampel

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 yang dituliskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir, yaitu 0,1 atau 10%. Dengan populasi ( $N$ ) sebanyak 100 dan tingkat kesalahan ( $e$ ) sebesar 10% maka jumlah sampel adalah sebagai berikut :

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

$$n = 100 / 2$$

$$n = 50$$

jadi sampelnya 50 Orang

## 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-masing 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	,005	,000	,000	,000	50
N	50	50	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 4 yang 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**

TOTAL Pearson Correlation	,724	,802	,572	,668	,529	1
Sign (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	50
N	50	50	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 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  $> 0,30$

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

### 1. 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 :

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	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

**Gambar 2. Output Uji Reliabilitas**



Dari gambar output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,834 dilihat dari tabel Reliability Statistics. Adapun nilai rtabel 0,179. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $\alpha > rtabel$  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 penelitian 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 terikatnya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Evaluasi SDM <sup>a</sup>	.	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 <sup>a</sup>	,63	,052	1,773

- a. Predictors: (Constant),

**ANOVA<sup>a</sup>**

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

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

### Gambar 3. Output Analisis Regresi Linear Sederhana

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 :

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

$H_0$  : 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 E v a l u a s i m a n a j e m e n SDM (X) terha dap 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 7. Output Coefficients Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
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 8. Output Model Summary Regresi Linear Sederhana**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,251 <sup>a</sup>	,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 DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Sumatera Selatan. Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Evaluasi manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif (12,336) dan signifikan (0,389) terhadap karyawan atau dapat dikatakan bahwa Evaluasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Propinsi Sumatera Selatan.

### Saran

1. Bagi PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat Propinsi Sumatera Selatan meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada perlu terus dikembangkan terutama pada bagian promosi untuk lebih bersifat transparansi dan lebih menyesuaikan penempatan promosi dengan potensi atau kinerjanya masing-masing agar karyawan lebih terdorong atau lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini dan diharapkan pula menambahkan responden dari masyarakat karena instansi pemerintahan merupakan pelayanan publik yang langsung dirasakan oleh masyarakat

## DAFTAR PUSTAKA

- Azis dan Fauzah (2018) ,Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi IV, Yogyakarta: BPF.
- 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.
- George R. Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016:181)
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). 1(1), 2–16.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2002. Manajemen Personalial Edisi IV, Yogyakarta: BPFPE.
- Kaswan. (2016). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Alfabeta. CV.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Alfabeta. CV.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi kedu). PT Remaja Rosda Karya. Mangkuprawira, S., dan A.V.
- Hubeis, (2017) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mardjuni, S., & Saleh, H. M. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. 7(1), 11–21.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. 22(1), 1–8.
- Muhyi, H. A., Muttaqin, Z., & Nirmalasari, H. (2016). HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia. Raih Asa Sukses.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabeta. CV.Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci. Alfabeta. CV. Ratnasari, S. L. (2019).

- Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Penerbit Qiara Media, CV.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang). 26(2)
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 121–130.