

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KELAPA SAWIT PT SARI ADITYA LOKA 2
KECAMATAN PELEPAT KABUPATEN MUARA BUNGO PROVINSI
JAMBI**

Aji Tamtomo¹, Istiti Purwandari², Ismiasih²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta, Jl. Nangka II,
Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55282, Indonesia

E-mail : Ajitamtomo12@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan berhasil dalam melakukan pekerjaan dan tugas di masa sekarang dan masa depan, pengembangan adalah proses memperoleh keterampilan dan informasi baru. Kualitas atau kapasitas sumber daya manusia dikembangkan melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan dalam upaya untuk menghasilkan hasil yang terbaik. Kinerja adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan di dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawab masing-masing, dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara etis, moral, dan legal. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pertumbuhan kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,583 lebih besar dari nilai t tabel 1.6973 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$).

Kata Kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kinerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bisnis kelapa sawit memainkan peran penting dalam ekonomi makro Indonesia, menyediakan negara dengan keuntungan devisa tertinggi, mesin ekonomi, kemandirian energi, dan kesempatan kerja. Perkebunan kelapa sawit di Indonesia berkembang pesat dan merupakan cerminan dari revolusi perkebunan kelapa sawit. Dari 33 provinsi di Indonesia, 22 provinsi mengalami perkembangan perkebunan kelapa sawit. Sumatera dan Kalimantan adalah dua pulau utama di Indonesia tempat perkebunan kelapa sawit terkonsentrasi. Kedua pulau kelapa sawit tersebut merupakan 90% dari tanaman kelapa sawit Indonesia, dan mereka juga menyediakan 95% dari produksi minyak sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) negara tersebut. Perkebunan kelapa sawit mengalami revolusi di Indonesia antara tahun 1990 hingga

2015, yang ditandai dengan pesatnya pertumbuhan dan perkembangan perkebunan rakyat, yang rata-rata tumbuh 24% per tahun selama kurun waktu tersebut. Perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencakup 11,3 juta ha pada tahun 2015 (Kementerian Pertanian, 2015), dan 16 juta ha pada tahun 2017. Saat ini, 53% dari seluruh perkebunan dimiliki oleh individu, diikuti oleh 42% perkebunan swasta, dan 5% perkebunan negara. . Produksi CPO di Indonesia diperkirakan mencapai 42 juta ton pada 2017.

Bisnis yang terkait dengan industri harus terus-menerus bersaing dengan pasar yang sangat kompetitif, dan menggunakan teknologi mutakhir dalam operasi bisnis dan manufaktur saja tidak akan cukup untuk mengimbangnya. Penggunaan teknologi canggih dalam bisnis harus didukung oleh kapasitas sumber daya manusia yang andal karena betapapun kompleksnya teknologi yang digunakan, jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, belum tentu menjamin kelancaran operasional perusahaan. Karyawan perusahaan adalah sumber daya manusia yang relevan karena mereka sangat penting untuk operasi bisnis yang efisien.

Setiap pelaku usaha dan ekonomi harus siap beradaptasi dengan perubahan, menangkap peluang, dan mengatasi masalah seiring berjalannya era globalisasi, sehingga menciptakan lingkungan persaingan yang semakin ketat. Untuk mencapai tujuan perusahaan, investasi, sumber daya manusia (SDM), dan teknologi memainkan peran strategis yang sangat penting. Kemampuan bisnis untuk memanfaatkan sumber dayanya saat ini untuk memenuhi tujuannya dengan tingkat produktivitas dan efisiensi yang tinggi

Jika sebuah bisnis terus-menerus beradaptasi dengan perubahan teknologi, ilmiah, dan lingkungan, bisnis itu dapat tumbuh dan maju. tantangan terhadap kelangsungan hidup perusahaan yang datang baik dari dalam maupun dari luar. Akibatnya, bisnis harus terus-menerus dapat menyesuaikan karyawannya dengan pengetahuan dan kemampuan yang berbeda. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kapasitas dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia guna menjaga pertumbuhan perkembangan perusahaan dan membina SDM agar keahliannya dapat ditingkatkan.

Karena kinerja setiap pegawai dievaluasi dan diukur sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, maka pertumbuhan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan peningkatan kerja pegawai yang merepresentasikan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan produktivitas staf dengan harapan bahwa tujuan organisasi akan tercapai. Untuk itu, sebuah bisnis membutuhkan sistem pelatihan yang

dapat meningkatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan, terutama karyawannya, untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kegiatan organisasi.

Serupa dengan ini, PT. Sari Aditya Loka 2 yang bergerak di bidang kelapa sawit harus fokus pada peningkatan kinerja staf agar dapat mencapai tujuannya. Karena akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja, perusahaan harus memberikan pelatihan kepada stafnya. Karena pelatihan dapat berdampak pada peningkatan kapasitas karyawan, seberapa baik perusahaan memberikan pelatihan akan menentukan karyawan mana yang memiliki kemampuan kerja tinggi dan buruk.

Pengembangan, menurut Siagian (2012), melibatkan kesempatan belajar yang berusaha untuk lebih memperluas pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dilakukan. Pandangan panjang lebih lazim dalam pembangunan. Selain itu, ini digunakan untuk menyiapkan pekerja untuk pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Aset utama yang memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Kemampuan untuk membentuk orang-orang dengan dorongan yang kuat dan keberanian untuk melihat perubahan sebagai tugas yang harus diatasi diperlukan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu sumber daya paling berharga dalam sebuah organisasi, orang harus dikelola dengan baik dan dipersiapkan secara strategis. Satu-satunya sumber daya manusia dengan logika, emosi, keinginan, bakat, pengetahuan, inspirasi, kekuatan, pekerjaan, proporsi, rasa, dan tujuan adalah seseorang. Ini memiliki dampak yang signifikan pada upaya perusahaan untuk memenuhi tujuannya.

Program untuk mengembangkan sumber daya manusia akan bermanfaat baik bagi bisnis maupun personel. Agen akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan kinerja, produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Karena pekerja adalah sumber daya utama untuk organisasi publik, kemajuan di bidang sumber daya manusia mengikuti perubahan ini. Kinerja tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi. Pendidikan dan pelatihan karyawan dilakukan secara organik untuk menghasilkan kinerja terbaik dan tingkat produktivitas kerja tertinggi. Dimana pengetahuan, kemampuan, dan sikap pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan seefektif mungkin.

Kinerja diartikan sebagai pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang anggota organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas

tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan dalam sesuai dengan moral dan etika (Moeharmiono, 2010). Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mengejar tujuan. Hasil kinerja menunjukkan seberapa baik kinerja perusahaan dalam hal menjalankan tujuan yang telah dilakukan. Kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi adalah dua perspektif utama untuk melihat konsep kinerja. Produktivitas karyawan merupakan hasil dari usaha setiap orang dalam suatu perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi merupakan penjumlahan dari seluruh hasil kerja suatu organ. Ada korelasi yang kuat antara kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Kinerja juga merupakan keterampilan kerja yang muncul dari fungsi tugas atau kegiatan tertentu untuk jangka waktu yang telah ditentukan dengan penuh kejujuran dan akuntabilitas. Hal ini terkait dengan penggunaan peralatan kantor dalam catatan hasil.

Sebuah kinerja yang sukses tidak selalu mengikuti rencana. Setelah rencana selesai, informasi baru dapat mengungkapkan kebutuhan untuk modifikasi. Kinerja yang konsisten sejalan dengan tujuan organisasi dianggap kinerja yang baik. Meskipun rencana tersebut mungkin tidak mencerminkan langkah-langkah yang harus dilaksanakan mengingat keadaan saat ini. Hasil yang diperoleh selalu dievaluasi dalam kaitannya dengan standar yang telah ditentukan. Jika dibandingkan dengan standar, laporan hasil implementasi akan memiliki relevansi.

PT. Sari Aditya Loka 2 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kelapa sawit dengan jumlah karyawan yang cukup besar sehingga perlu melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk menjamin kelancaran produksi dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam bisnis ini, di mana mesin tidak diragukan lagi membutuhkan tenaga manusia untuk mengoperasikannya, menggunakan mesin adalah hal yang wajar untuk dilakukan. PT. Sari Aditya Loka 2 harus bersaing dalam menjalankan tugasnya untuk memajukan karirnya, oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi karir karyawan. PT. Sari Aditya Loka 2 harus menjaga dan menjamin kualitas sumber daya manusia yang benar-benar terampil dan profesional untuk memenuhi tujuan perusahaan dalam menghadapi persaingan dari bisnis lain yang sejenis.

Berdasarkan alasan latar belakang di atas, penulis penelitian ini mengambil judul: “Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Kelapa Sawit PT Sari Aditya Loka 2 Kecamatan Pelepat Kabupaten Muara Bungo Provinsi Jambi”. Peneliti akan melihat berbagai data yang dapat membantu PT. Staf Sari Aditya Loka 2 menjalankan

aktivitas sehari-hari sebagai hasil dari mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM dalam penelitian ini. Selain itu, memberikan saran kepada manajemen puncak perusahaan mengenai penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kegiatan pengembangan yang dilakukan di PT Sari Aditya Loka 2
2. Untuk mengetahui keadaan kinerja karyawan di PT Sari Aditya Loka 2
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Aditya Loka 2

METODE PENELITIAN

A. Metode Dasar Penelitian

Sesuai dengan judul diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Pengembangan SDM Terhadap Kinerja karyawan di PT Sari Aditya Loka 2, berdasarkan kajian yang harus ditemukan sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, maka penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sari Aditya Loka 2 dan dilakukan pada saat peneliti telah melaksanakan kewajiban magang. Pemilihan tempat penelitian ini dilakukan dengan metode penentuan lokasi penelitian secara *Purposive Sampling*. Alasan dipilihnya lokasi ini karena PT Sari Aditya Loka 2 merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengeolahan kelapa sawit dan karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut layak untuk diteliti. Waktu pelaksanaan penelitian dalam pengambilan data dilaksanakan pada bulan April-Mei 2022.

C. Metode Penentuan Sampel

Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini sebagai strategi sampel. Purposive sampling adalah pengambilan sampel yang memperhitungkan faktor-faktor tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk menentukan jumlah sampel yang tepat untuk diperiksa. (Sugiyono, 2018). Seperti dengan menetapkan ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 orang dengan ketentuan karyawan perusahaan.

D. Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif, dengan menggunakan teknik berikut untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian:

1. Wawancara

Percakapan yang memiliki tujuan tertentu disebut wawancara. Ini melibatkan dua pihak: pewawancara, yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai, yang menanggapi pertanyaan. Tujuan penelitian ini menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, dimana pewawancara mengajukan pertanyaan yang tidak ada dalam daftar pertanyaan tertulis atau lebih bersifat terbuka, selain menanyakan informan tentang integrasi pertukaran informasi tentang penelitian. subjek dengan keadaan dan informasi spesifik yang perlu diketahui oleh peneliti (Sugiyono, 2018).

2. Kuesioner

Adalah teknik untuk mengumpulkan data yang melibatkan mengajukan daftar pertanyaan atau meminta responden untuk menanggapi secara tertulis. Pernyataan dalam kuesioner akan dilengkapi dengan pilihan alternatif jawaban responden (Sugiyono, 2018).

3. Dokumentasi

Dengan menggunakan metodologi dokumentasi, penulis dapat memperoleh informasi langsung dari lokasi penelitian dan memastikan bahwa informasi tersebut relevan. Peraturan, laporan kegiatan, gambar, video dokumenter, dan data lainnya dapat diperoleh dari lokasi penelitian (Sudaryono, 2017).

E. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan :

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Sebuah hubungan linier ada antara satu variabel independen (X) dan dependen (Y) dalam analisis regresi linier sederhana. Tujuan dari analisis ini adalah untuk meramalkan apakah nilai variabel dependen akan naik atau turun sebagai respons terhadap perubahan nilai variabel independen serta untuk mengidentifikasi apakah hubungan antara variabel dependen dan independen positif atau negatif.

Rumus sederhana untuk regresi linier

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pengembangan SDM

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

2. Analisis Korelasi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis uji statistik, yang dilakukan untuk mengubah data yang dikumpulkan menjadi data numerik yang dapat dipahami dan untuk menentukan arah tautan yang ada. Dan untuk pengukuran variabel menggunakan skala Likert.

Uji signifikansi koefisien korelasi sederhana (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

b. Menentukan tingkat signifikansi

Menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Signifikansi 5% merupakan ukuran standar yang digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari survei yang memiliki daftar pertanyaan yang terkait dengan dua variabel yang diteliti, yaitu: variabel pengembangan dan variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Sari Aditya Loka 2.

1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
21-30	5	17
31-40	22	73
41-50	3	10
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer 2022

Seperti terlihat, 22 responden, atau 73%, dari 30 responden, atau mereka yang berusia antara 31 dan 40 tahun, merupakan jumlah sampel terbesar.

2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	30	100
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer 2022

Pada penelitian ini semua responden yang telah di wawancarai yaitu 100% berjenis kelamin pria.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	2	7
SMP	18	60
SMA	10	33
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan akhir SMA berjumlah 10 orang atau 33%, SMP 18 orang atau 60% dan yang terakhir SD 2 orang atau 7%.

B. Deskripsi Variabel

Agar dapat memperoleh yang jelas tentang pengembangan SDM terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sari Aditya Loka 2, maka akan dilakukan penguraian hasil penelitian berupa tanggapan responden yang nantinya total skor akan dimasukkan kedalam 3 kategori yaitu 300-700 masuk ke dalam kategori Rendah, 701-1000 masuk ke kategori Cukup dan 1001-1500 masuk ke kategori Tinggi. Berikut hasil dari tanggapan responden :

1. Variabel Pengembangan

Tabel 4 Deskripsi Variabel Pengembangan

NO	Pertanyaan	SS		S		CS		TS		STD		Total skor	Rata-rata
		5	60	4	72	3	3	2	2	1	1		
1	X1	12	60	18	72	-	-	-	-	-	-	132	4,4
2	X2	17	85	13	52	-	-	-	-	-	-	137	4,6
3	X3	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
4	X4	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
5	X5	10	50	20	80	-	-	-	-	-	-	130	4,3
6	X6	12	60	18	72	-	-	-	-	-	-	132	4,4
7	X7	10	50	20	80	-	-	-	-	-	-	130	4,3
8	X8	12	60	18	72	-	-	-	-	-	-	132	4,4
9	X9	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
10	X10	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
Jumlah		625		700								1325	44,2
Rata-rata Keseluruhan (Pengembangan)												132,5	

Sumber : Data Primer 2022

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengembangan mendapatkan respon yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan total skor yang mencapai 1325, maka variabel pengembangan masuk dalam kategori tinggi.

Tabel 5 Penilaian Indikator Pengembangan

Kategori Skor	Tujuan Pelatihan yang terukur		Peningkatan wawasan		Peningkatan Keterampilan		Materi Pelatihan yang sesuai		Metode pelatihan yang sesuai	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
8,75-10	23	76,7	20	60	16	53,3	17	56,7	17	56,7
7,5-8,75	7	23,3	10	40	14	46,7	13	43,3	13	43,3
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber : Data Primer 2022

Skor tertinggi variabel yang dipilih oleh responden yaitu indikator tujuan pelatihan yang terukur dengan jumlah frekuensi sebesar 23 dan persentase sebesar 76,7%.

2. Variabel Kinerja

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kinerja

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STD	Total skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		

1	Y1	25	125	5	20	-	-	-	-	-	-	145	4,8
2	Y2	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
3	Y3	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
4	Y4	11	55	19	76	-	-	-	-	-	-	131	4,4
5	Y5	16	80	14	56	-	-	-	-	-	-	136	4,5
6	Y6	18	90	12	48	-	-	-	-	-	-	138	4,6
7	Y7	20	100	10	40	-	-	-	-	-	-	140	4,7
8	Y8	15	75	15	60	-	-	-	-	-	-	135	4,5
9	Y9	13	65	17	68	-	-	-	-	-	-	133	4,4
10	Y10	17	85	13	52	-	-	-	-	-	-	137	4,6
Jumlah		805		556								1361	45,4
Rata-rata Keseluruhan (Kinerja)													136,1

Sumber : Data Primer 2022

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja mendapat respon yang baik. Dengan total skor mencapai 1361 dan kinerja masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan terdapat tingkat kinerja yang tinggi pada PT. Sari Aditya Loka 2.

Tabel 7 Penilaian Indikator Kinerja

Kategori Skor	Kuantitas		Kualitas		Ketepatan Waktu		Efektivitas		Keandalan Kerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
8,75-10	26	86,7	19	63,3	18	66,7	22	73,3	19	66,7
7,5-8,75	4	13,3	11	36,7	12	33,3	8	26,7	11	33,3
Jumlah	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Sumber : Data Primer 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa kuantitas memiliki respon terbanyak yaitu dengan total 26 dengan persentase 86,7%.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dua metode, yaitu analisis faktor dan analisis butir, dapat digunakan untuk mengevaluasi derajat validitas suatu kumpulan data. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25, dimana skor total item dilihat

sebagai nilai X dan skor keseluruhan dilihat sebagai nilai Y. Nilai r tabel dengan taraf signifikan kurang dari 0,05 kemudian digunakan untuk berkonsultasi dengan temuan perhitungan r hitung. Butir pertanyaan dianggap valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sedangkan item pernyataan dianggap tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$.

Tabel 8 Uji Validitas

VARIABEL	PERTANYAAN	r hitung	r tabel	keterangan
PENGEMBANGAN (X)	X1	0,511	0,361	VALID
	X2	0,536	0,361	VALID
	X3	0,48	0,361	VALID
	X4	0,421	0,361	VALID
	X5	0,428	0,361	VALID
	X6	0,538	0,361	VALID
	X7	0,484	0,361	VALID
	X8	0,484	0,361	VALID
	X9	0,58	0,361	VALID
	X10	0,607	0,361	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1	0,429	0,361	VALID
	Y2	0,684	0,361	VALID
	Y3	0,383	0,361	VALID
	Y4	0,516	0,361	VALID
	Y5	0,453	0,361	VALID
	Y6	0,569	0,361	VALID
	Y7	0,731	0,361	VALID
	Y8	0,511	0,361	VALID
	Y9	0,559	0,361	VALID
	Y10	0,732	0,361	VALID

Sumber : Hasil olah data Primer 2022

Butir-butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk mengukur secara statistik variabel pengembangan dan kinerja pegawai, sebagaimana dapat dilihat dari tabel hasil uji validitas di atas. Angka korelasi yang dihasilkan perlu dikontraskan dengan angka tabel korelasi r orang. Butir soal dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. R tabel dihitung dengan menggunakan total sample count (n), yang menghasilkan r tabel sebesar 0,361. Semua item pertanyaan terkait motivasi dan kinerja karyawan diakui valid berdasarkan tabel di atas.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas kuesioner dapat diukur dengan menggunakannya sebagai alat untuk mengukur konstruk atau variabel. Jika respons responden terhadap suatu pertanyaan konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan. Semakin tinggi realibitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dengan membandingkan nilai alpha dengan standar, rumus koefisien alpha Cronbach digunakan dalam penelitian ini untuk menilai reliabilitas kuesioner. Jika reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,60, maka dikatakan baik. Hasil pengolahan data terkait uji reliabilitas dalam variabel penelitian dilaporkan berdasarkan uraian ini.

Tabel 9 Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	20

Sumber : Hasil olah data Primer 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, semua pertanyaan yang diajukan reliabel, dan karena semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel praktis.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Program SPSS 25 digunakan untuk menganalisis data penelitian guna menguji hipotesis penelitian bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Aditya Loka 2.

Tabel 10 Hasil Olah Data Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.873	7.946		3.130	.004
	Pengembangan	.464	.180	.439	2.583	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 24.873 + 0,464X$$

Jelas dari persamaan di atas bahwa:

- a Nilai konstanta sebesar 24.873 menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 24.873 jika variabel pengembangan sama dengan nol.
- b Nilai koefisien $b = 0,464 X$ atau 46,6% menunjukkan bahwa pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika perusahaan dapat dengan konsisten memberikan sebuah pelatihan maka diperkirakan kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji hipotesis parsial. Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel menggunakan regresi linier sederhana yang ditunjukkan pada tabel di atas sebagai dasar. Variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, sesuai dengan perbandingan antara t hitung dan t tabel. Sebaliknya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. $T \text{ tabel} = t (\alpha/2;n-1)$

$$= t (0,05/2;30-1) = 0,025 ; 29 = 2,04523$$

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.873	7.946		3.130	.004
	Pengembangan	.464	.180	.439	2.583	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data Primer 2022

Uji parsial (uji t) variabel dapat dipahami berdasarkan tabel sebelumnya. Nilai t-hitung pengembangan (X) sebesar 2,583 dan nilai t-tabel sebesar 1,6973; dengan demikian, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan keduanya lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur spss 25 di dapatkan nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.192	.164	2.48993
a. Predictors: (Constant), Pengembangan				

Sumber : Hasil olah data Primer 2022

Analisis korelasi menghasilkan nilai R² sebesar 0,439 yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) pada PT. Sari Aditya Loka 2 memiliki review yang baik dan dekat. Nilai R Square sebesar 0,192, hal ini berarti bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 19,2 %.

D. Pembahasan

Sebelum memulai upaya pengembangannya, PT. Sari Aditya Loka 2 harus melakukan evaluasi untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang berkontribusi terhadap kinerja dan tingkat keterampilan karyawan yang berada di bawah tujuan perusahaan. Hal ini menjadi dasar untuk melakukan kegiatan pengembangan yang nantinya akan disetujui dan ditetapkan waktunya oleh atasan (Manajer SDM) dan dilaksanakan oleh HR (Human Resource). PT. Sari Aditya Loka 2 mengevaluasi kualitas profesional dan pribadi setiap karyawan untuk menentukan area mana yang perlu ditingkatkan.

PT. Sari Aditya Loka 2 juga perlu menilai dari skala pentingnya diadakan kegiatan pengembangan. Jadi jika hanya dari karyawan yang meminta atau menyarakannya saja tetapi tidak disetujui oleh atasan karena dinilai belum perlu melakukan kegiatan pengembangan, maka kegiatan tidak akan diadakan.

Peserta yang mengikuti kegiatan pengembangan ditentukan dan dipilih langsung oleh atasan. Hal ini dinilai dari karyawan yang membutuhkan pengetahuan dan kemampuan lebih untuk pekerjaannya. Karyawan yang dipilih bisa berasal dari karyawan baru atau karyawan lama tidak terkecuali yang tua atau yang muda sekalipun. Terkadang atasan juga memberikan tawaran untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Hal ini

membuktikan tidak adanya paksaan bagi karyawan untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Metode yang digunakan oleh PT Sari Aditya Loka 2 adalah *Off The Job Training* dan *On The Job Training*. Untuk *Off The Job Training* pelatihannya berupa seminar dan *workshop*, sedangkan untuk metode *On Job Training* adalah pemberian proyek yang nantinya akan dikerjakan oleh karyawan baru yang diawasi oleh mentor-mentor dari internal perusahaan.

Materi dan yang disediakan selama pengembangan disesuaikan untuk memenuhi persyaratan proyek dan tuntutan peserta tertentu. Pembicaraan untuk PT. Personil Sari Aditya Loka 2 berlangsung di luar perusahaan, sedangkan untuk *Off The Job Traini*, perusahaan menunjuk sejumlah mentor internal untuk mendampingi para peserta.

Menurut beberapa karyawan pengembangan dengan metode *On The Job Training* dinilai tepat. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan dari karyawan yang mengatakan kegiatan pengembangan yang telah dilakukan selama ini cukup membantu untuk pekerjaan mereka. Meskipun juga terdapat beberapa materi yang sulit dimengerti dan tidak bisa diimplementasikan secara langsung tetapi setidaknya para karyawan masih bisa mendapatkan gambaran dan mereka bisa memikirkan sendiri perkembangan untuk kedepannya.

Perusahaan menawarkan bantuan berupa manajer aktif yang mengawasi anggota staf yang akan mengambil bagian dalam pembangunan dan yang juga terlibat dalam penyebaran informasi terkait pembangunan. Selain dari aktifnya para manajer, PT. Sari Aditya Loka 2 juga memfasilitasi para peserta pengembangan dengan baik. Hal ini juga bisa mempengaruhi pelaksanaan kegiatan dan membantu efektifitas kegiatan pengembangan itu sendiri. PT. Sari Aditya Loka 2 memberikan surat izin untuk meninggalkan jam kerja, uang saku dan transportasi bagi peserta yang sedang mengikuti seminar dan *workshop*. Para peserta juga disediakan penginapan yang nyaman jika *Off The Job Training* dilakukan diluar kota. Dengan rasa yang nyaman Ketika mengikuti kegiatan pengembangan maka materi yang di jelaskan dan diterima oleh peserta pun akan menghasilkan nilai yang positif.

Hambatan yang dialami pada saat kegiatan pengembangan bisa berasal dari peserta atau manajerial. Hambatan yang datang dari para manajerial adalah karena kurangnya rasa kekhawatiran pada kegiatan pengembangan karyawannya. Dikarenakan belum dilakukannya evaluasi secara keseluruhan hasil dari kegiatan pengembangan maka para

penyelenggara bertanya-tanya apakah kegiatan pengembangan ini telah dilaksanakan dengan efektif atau tidak.

Lain halnya dengan hambatan yang berasal dari para peserta kegiatan pengembangan. Kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dari peserta menjadi dasar dari hambatan ini. PT. Sari Aditya Loka 2 mengharapkan hasil yang sangat memuaskan dengan mengeluarkan anggaran yang tidak sedikit untuk kegiatan pengembangan. Kurangnya motivasi para peserta untuk mengikuti kegiatan pengembangan juga menjadi catatan penting bagi PT. Sari Aditya Loka 2.

Evaluasi diperlukan untuk menilai hasil akhir dalam sebuah kegiatan. Hal ini menjadi bukti apakah kegiatan yang dilakukan berjalan positif bagi pihak yang mengikuti atau yang menyelenggarakan. PT. Sari Aditya Loka 2 belum melakukan penilaian formal di masa lalu, sehingga sulit untuk mengatakan seberapa baik pembangunan itu dilaksanakan. Karena PT. Sari Aditya Loka 2 belum memiliki ukuran khusus untuk evaluasi, sharing session digunakan untuk melaksanakan prosedur. Selama pelatihan dan pengembangan, para peserta berbicara tentang bagaimana mereka akan mempraktikkan hal-hal yang telah mereka peroleh dan membantu mereka yang masih mengalami kesulitan.

Jika kegiatan tersebut menawarkan penghargaan yang baik bagi perusahaan dan karyawan, pengembangan akan dianggap berhasil. Karyawan memperoleh keuntungan dari pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan bakat mereka untuk melakukan pekerjaan mereka, yang secara langsung mempengaruhi bisnis. Organisasi mengantisipasi bahwa penerapan pengembangan akan membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka lebih efektif dan mendukung mereka dalam kegiatan di luar pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi dari hasil analisis regresi sederhana hubungan antara variabel pengembangan dengan variabel kinerja karyawan pada PT . Sari Aditya Loka 2. Hasil uji t hitung sebesar 2,583 dan nilai t tabel 5% sebesar 1,6973, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara pengembangan dan kinerja karyawan, menunjukkan ini.

Hasibuan menyatakan dalam komentarnya tahun 2007 bahwa pengembangan adalah proses memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan di masa sekarang dan masa depan. Melalui

pendidikan dan pelatihan, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan.

Pengembangan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini telah di sadari oleh PT. Sari Aditya Loka 2 dan menggunakan pengembangan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan PT. Sari Aditya Loka 2. Dengan dilakukannya pengembangan secara rutin tentunya juga akan terus meningkatkan kinerja dari para karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Sari Aditya Loka 2 dapat disimpulkan bahwa : 1) PT Sari Aditya Loka 2 menggunakan *On The Job* dan *Off The Job Training* sebagai metode pengembangan. 2) Kinerja karyawan pada PT Sari Aditya Loka 2 akan tetap mengalami peningkatan selama perusahaan tetap menjalankan program pengembangan secara berkala. 3) PT. Kinerja karyawan Sari Aditya Loka 2 dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia, menurut hasil uji parsial.

SARAN

Diharapkan perusahaan akan tetap mempertahankan dan menjalankan program-program pengembangan agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Indrastuti, Sri. 2011. *Manajemen Sumber Dayan Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR Press
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabetta. Bandung.