

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN *HUMAN RELATIONS* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN KOTA MEDAN

Aji Pangestu SM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

E-mail : Adjieabc@gmail.com

Dosen Pembimbing I

Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

E-mail : yamin.siregar@yahoo.com

Dosen Pembimbing II

Dra. Isnaniah LKS, MMA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

E-mail : isnaniahlaili@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the development of human resources partially on the performance of employees at the Office of Drug and Food Supervisor of Medan City. For the influence of the development of human resources and human relations simultaneously on the performance of employees at the Office of Drug and Food Supervisor of Medan City. The population in this study were 115 employees of the Center for Drug and Food Control of Medan City, using a sample of 89 permanent employees. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; documentation study and interview (interview), and questionnaire (questionnaire). In analyzing the data using multiple linear regression, t test, F test and determination test. Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that the development of human resources has a significant influence on employee performance. Human relations has a significant influence on employee performance. Based on the results of the F test, it can be concluded that the variables of human resource development and human relations together have a significant effect on employee performance. The R-Square value obtained is 0.981 indicating that around 98.1% of the Y variable (employee performance) can be explained by human resource development variables (X1) and human relations variables (X2). The remaining 1.9% is influenced by other variables.

Keywords: Human Resource Development, Human Relations and Performance

PENDAHULUAN

Latar Dalam manajemen pengolaan sumber daya manusia yang merupakan aktivitas yang dilaksanakan dan bertujuan agar sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat diberdayakan secara efektif, efisien, dan memberikan manfaat bagi organisasi secara berkelanjutan (Siregar, 2019). Pengembangan yang dilakukan terhadap Sumber daya manusia dalam organisasi, semata-mata membentuk Sumber daya manusia yang tersedia menjadi lebih berkualitas dan lebih berkemampuan dalam menjalankan segala tugas, tanggung jawab dan tingkat kognitif (Dalimunthe, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia yang ada pada BPOM Kota Medan belum mampu mendorong sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Prayudi, 2017). Ketidaksesuaian pada perencanaan pengembangan yang dirancang oleh organisasi membuat sumber daya manusia tidak mampu mengembangkan kualitas dan kompetensi yang ada pada dirinya untuk menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi (Lubis & Prayudi, 2018). Jika organisasi mampu meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya, akan lebih mudah bagi organisasi dalam mewujudkan visi dan misi (Lubis & Sabrina, 2018). Selain dari pada itu, organisasi akan memiliki nilai lebih karena memiliki aset dalam bentuk sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dan berpotensi, karena kompetensi yang dimiliki berupa intelektualitas, keterampilan, karakter personal, serta tingkat kognitif para personalnya (Marbun & Siregar, 2014).

Keberhasilan organisasi melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, harus didukung oleh *human relations* (hubungan antar manusia) yang harmonis dan sinergi (Siregar & Nasution, 2010). *Human relations* sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menciptakan suasana kerjasama antar manusia dalam organisasi terjalin dengan baik. Kerjasama yang merupakan salah satu bentuk *human relations* yang bisa terjadi ketika individu-individu yang terlibat dalam kerjasama tersebut mempunyai kesadaran yang sama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama. Tingkat kerjasama tim (team work) yang terjalin pada BPOM Kota Medan masih tergolong rendah, dapat dilihat dari adanya tingkat koordinasi di dalam organisasi yang tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Tidak adanya dorongan untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomis, dan rohaniah.

Dengan demikian, sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan potensi diri yang dimiliki di setiap aktivitas kerja dan tanggung jawab yang dilakukan dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi dirinya dan bagi organisasinya. Untuk mencapai hal yang demikian, maka fungsi pengembangan sumber daya manusia dan fungsi *human relations* dalam aktivitas kerja di lingkungan organisasi dalam bentuk kerjasama sangat diperlukan, bahkan merupakan hal yang menjadi prioritas manajemen. Tuntutan perusahaan terhadap karyawan dalam konteks pencapaian kinerja adalah, sejauh mana mereka mau dan mampu mengerahkan potensi positif yang

dimiliki dalam bentuk kemampuan, keterampilan dan pengalaman sebagai bentuk kontribusinya pada perusahaan, dalam rangka mendukung penyelesaian tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi ini menilai kinerja berfokus pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan sebagai wujud tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Dimensi dari kualitas dan kuantitas dimaksud tidak melewati batas-batas yang sudah dirumuskan perusahaan.

Sementara itu Prawirosentono dalam Sutrisno (2013:170) mengemukakan, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Definisi ini lebih menekankan ukuran pencapaian kualitas kinerja didasarkan kepada batasan wewenang dan tanggung jawab yang beretika dan tidak bertentangan dengan norma hukum yang berlaku. Artinya dalam setiap tindakan dalam rangka aktivitas kerja, seorang karyawan bertindak harus sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, etika dan norma hukum.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari

dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu organisasi.

Menurut Chris Rowley (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. (Prayudi, 2018; Latief Dkk, 2019)

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:61) bahwa secara definitif, pengertian pengembangan (development) sumber daya manusia adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, yang biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari manajemen untuk menambah keahlian kerja tiap sumber daya manusia sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

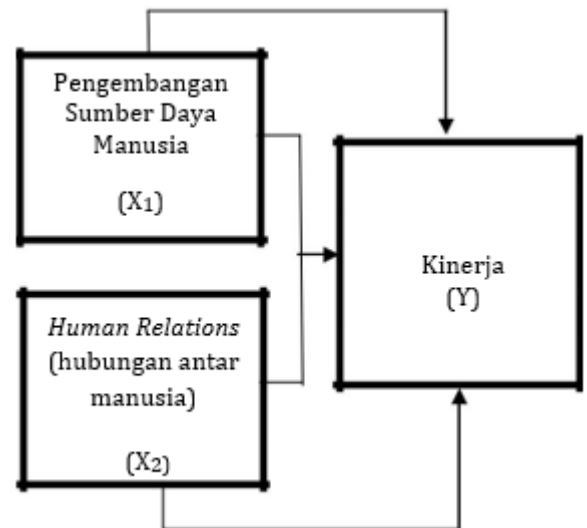
Human Relations

Menurut Uchjana dikutip oleh Hasan (2010:52) dalam arti luas *human relations* mencakup interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati, sementara *human relations* dalam arti sempit mencakup interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi.

Menurut Gie dalam Rully (2013:2) *human relations* adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan action oriented untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Pelaksanaan *human relations* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi dan mendorong sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menghilangkan miss-comunication dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa *human relation* merupakan bentuk interaksi antara seseorang dengan orang lain yang lebih dari sekedar hubungan manusia yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis yang saling memotivasi antar individu untuk menciptakan kinerja bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁ : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.

H₂ : *Human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.

H₃ : Pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.

B. LANDASAN

TEORI Kinerja

Tuntutan perusahaan terhadap karyawan dalam konteks pencapaian kinerja adalah, sejauh mana mereka mau dan mampu mengerahkan potensi positif yang dimiliki dalam bentuk kemampuan, keterampilan dan pengalaman sebagai bentuk kontribusinya pada perusahaan,

dalam rangka mendukung penyelesaian tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi ini menilai kinerja berfokus pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan sebagai wujud tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Dimensi dari kualitas dan

kuantitas dimaksud tidak melewati batas-batas yang sudah dirumuskan perusahaan.

Sementara itu Prawirosentono dalam Sutrisno (2013:170) mengemukakan, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Definisi ini lebih menekankan ukuran pencapaian kualitas kinerja didasarkan kepada batasan wewenang dan tanggung jawab yang beretika dan tidak bertentangan dengan norma hukum yang berlaku. Artinya dalam setiap tindakan dalam rangka aktivitas kerja, seorang karyawan bertindak harus sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, etika dan norma hukum.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu organisasi.

Menurut Chris Rowley (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan,

keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:61) bahwa secara definitif, pengertian pengembangan (*development*) sumber daya manusia adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, yang biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari manajemen untuk menambah keahlian kerja tiap sumber daya manusia sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Human Relations

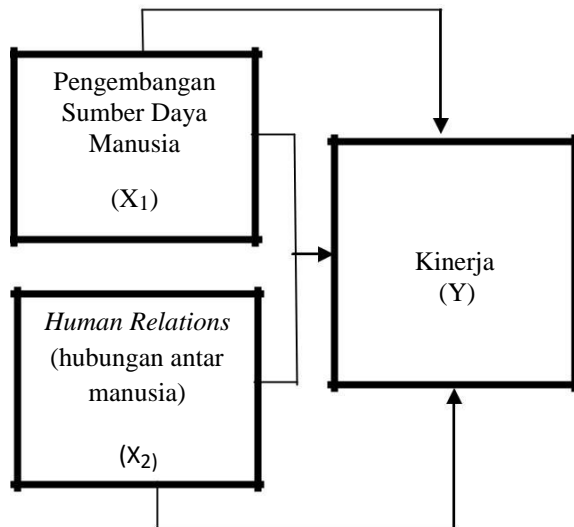
Menurut Uchjana dikutip oleh Hasan (2010:52) dalam arti luas *human relations* mencakup interaksi antara seseorang

dengan orang lain dalam segala bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati, sementara *human relations* dalam arti sempit mencakup interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi.

Menurut Gie dalam Rully (2013:2) *human relations* adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan *action oriented* untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Pelaksanaan *human relations* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi dan mendorong sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menghilangkan *miss-communication* dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa *human relation* merupakan bentuk interaksi antara seseorang dengan orang lain yang lebih dari sekedar hubungan manusia yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis yang saling memotivasi antar individu untuk menciptakan kinerja bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.

H2 : *Human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.

H3 : Pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:258) mengemukakan “penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih”.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah pada Balai Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan yang beralamat di Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I no.2 Medan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:441) mengemukakan: “Populasi adalah wilayah generasialisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam hal penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan organisasi BPOM. Berdasarkan data dari Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan diketahui jumlah pegawai adalah sebanyak 115 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah unit sampel.

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak dibulatkan menjadi 89 orang.

Jenis Data

Jenis data digunakan adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisisioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan dengan menyebarkan kuisisioner yang harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal, sumber pustaka perusahaan, yangberkaitandengan permasalahan dan sejarah perusahaan dalam skripsi ini yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian. Survey lapangan terdiri dari :
 - a. Pengamatan (*Observation*) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human relations* serta Kinerja Karyawan.
 - b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Kepala Personalia Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan
 - c. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan dengan menggunakan parameter *skala likert's* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dengan bobot opsi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skala Likert's

Item Instrumen	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:49)

- Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin		(%)
	Wanita	Pria	
1	laki-laki	33	37
2	Perempuan	56	63
	Jumlah	89	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah perempuan berjumlah 56 orang atau 63% dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 33 orang atau 37%.

Tabel 1.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
1	SLTA	20	23
2	D3	16	19
3	Sarjana (S1)	48	52
4	Pascasarjana (S2)	5	6
	Jumlah	89	100

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa Tingkat pendidikan Karyawan pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Medan adalah rata-rata berpendidikan S1, hal ini dikarenakan bahwa seorang yang berpendidikan S1 lebih mudah memahami dan menerima materi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan memiliki wawasan yang luas untuk mengemukakan ide atau pendapat dalam organisasi

ANALISIS LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,343	,673		,510	,611
1 Pengembangan Sumber Daya Manusia	,673	,055	,559	12,243	,000
Human Relations	,431	,044	,445	9,740	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 0,343 + 0,673X_1 + 0,431X_2$$

+ e

1. Dari persamaan regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,343 yang artinya jika tidak ada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human Relations* (konstan) maka Kinerja karyawan sebesar 0,343.
2. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia menghasilkan $\beta_1 = 0,673$ yang berarti setiap kenaikan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,673 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Variabel *Human Relations* menghasilkan $\beta_2 = 0,431$ yang berarti setiap kenaikan variabel *Human Relations* sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,431 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Untuk melihat Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human Relations* secara individu terhadap Kinerja, dapat dilakukan dengan menggunakan uji

statistik t. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4

Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,343	,673		,510	,611
1 Pengembangan Sumber Daya Manusia	,673	,055	,559	12,243	,000
Human Relations	,431	,044	,445	9,740	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji hipotesis parsial dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 89 - 2 = 87$ adalah 1,991. Dari tabel uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar $12,243 > t$ tabel sebesar 1,991 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel *Human Relations* sebesar $9,740 > t$ tabel sebesar $1,991$ dengan probabilitas t yakni $\text{sig } 0,000$ lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar $0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel *Human Relations* (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor *Human Relations* memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Uji F (Uji Serempak)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2783,039	2	1391,520	2283,827	,000 ^b
Residual	52,399	86	,609		
Total	2835,438	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Human Relations, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah ($0,025$). Nilai F pada $dk = 2$ untuk $n = 89 - 3 = 86$ adalah $3,15$. Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui nilai F_{hitung} di atas adalah $2283,827 > F_{tabel}$ sebesar $3,15$ dengan sig

$< \alpha_{0,05}, 0,000$ menunjukkan H_0 ditolak dan

H_a diterima, berarti variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel *Human Relations* (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai *R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini nilai koefisien determinasi.

Tabel 1.6

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,982	,981	,78057

a. Predictors: (Constant), Human Relations, Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $r_{xy} = 0,991$ berarti besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat berada di sekitar interval 0,80 – 1,00 Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,981 menunjukkan sekitar 98.1% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan variabel *human relations* (X2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* terhadap variabel kinerja karyawan adalah 98.1%. Sisanya (100% - 98.1% = 1.9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan didalam penelitian ini seperti faktor kepribadian dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Medan positif yang mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan

penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa pengembangan yang diukur dengan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, tidak meninggalkan pekerjaan diluar jam kerja, mematuhi setiap aturan yang ditetapkan organisasi, menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, menjalin hubungan dengan baik terhadap atasan semakin meningkat, dapat bekerja sama dengan tim semakin meningkat, tingkat Prakarsa dalam bekerja semakin meningkat, kemampuan dalam mengambil keputusan semakin cermat, meningkatnya kempuan dalam menyusun rencana kerja dalam pekerjaan sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} (12,243) > t_{tabel} (1,991)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini Sejalan dengan temuan-temuan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini juga mampu membuktikan bahwa *human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Human relations* yang baik digambarkan sebagai suatu perjuangan dari Dalam organisasi yang menjadi kegiatan manajerial untuk berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa karyawannya secara individual. Tujuannya untuk mendorong dan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas. *Human relations* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Semakin baik *human relations* yang terjalin di dalam organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) *Human relations* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} (9,740) > t_{tabel} (1,991) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,431.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan *Human Relations* Terhadap Kinerja

Penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada responden menunjukkan, bahwa mayoritas responden memberikan

tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, *human relations* dan kinerja. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. untuk itu diperlukannya manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan dan mengevaluasi serta melihat hubungan antar individu untuk menciptakan kinerja kerja yang efektif dan efisien.

Dari hasil uji F (Uji Serempak) dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia dan *human relation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada $dk = 2$ untuk $n = 89 - 3 = 86$ adalah 3,15. Dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah 2283,827 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,15 dengan $sig\ 0,000 < \alpha,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel *Human Relations* (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Balai Besar

Pengawas Obat Dan Makanan Di Medan dinilai baik oleh responden. *Human relations* yang terjalin pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Medan juga terlihat sangat baik, hal ini mengakibatkan kinerja dari karyawan Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Medan menjadi meningkat.

KESIMPULAN

Berdasar hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} (12,243) > t_{tabel} (1,991) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. *Human relations* (hubungan antar manusia) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} (9,740) > t_{tabel} (1,991) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang

3. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan nilai F_{hitung} sebesar (2283,827) > F_{tabel} (3,15) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat, Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,981 menunjukkan sekitar 98.1% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan variabel *human relations* (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) terhadap variabel kinerja karyawan adalah 98.1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan Erliana, (2010), *Komunikasi Pemerintahan*, PT. Rifka Aditama, Jakarta
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesebelas, PT.Remaja Rosdakarya,Bandung
- Royley Chris, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Rully Mambo, (2013) *Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten*
- Sutrisno Edy, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta
- Sutrisno Edy, (2013), *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta
- Sugiyono Agus Susanto,(2015), *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Siregar, D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). 2 (1): 74 - 82.
- Dalimunthe, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi*. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 5(1), 53-62.
- Prayudi, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*. Jurnal Manajemen, 3(2), 20-27.
- Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai*.
- Siregar, D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 2(1), 74-82.
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). *Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan*.
- Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2010). *Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relations) terhadap motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris Medan*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen ISSN, 2407, 2648.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>