

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA V PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH:**

**DINI SEPTIAWATI**  
**NPM : 175210399**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : DINI SEPTIAWATI  
NPM : 175210399  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA V PEKANBARU

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :



Dekan

(Dr. Eva-Sundari, SE.,MM,CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : DINI SEPTIAWATI  
NPM : 175210399  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : **Dr. DESY MARDIANI, SE., MM**  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	21 Januari 2021	X	- Perbaiki latar belakang masalah - Lengkapi jurnal - Penjelasan pengembangan SDM - Lengkapi cara pengambilan sampel	
2	1 April 2021	X	- Perbaiki sampel dan cara pengambilannya	
3	9 April 2021	X	- Perbaiki operasional variabel	
4	9 April 2021	X	- Acc seminar proposal	
5	5 November 2021	X	- Lengkapi abstrak - Perbaiki kesimpulan - Perbaiki pembahsan	
6	15 November 2021	X	- Perbaiki kesimpulan	
7	16 November 2021	X	- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 17 Januari 2022

Wakil Dekan 1



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU


Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1742/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 Desember 2021, Maka pada Hari Rabu 15 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.


- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Dini Septiawati  |
| 2. NPM                  | : 175210399  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 15 Desember 2021   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 70,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua

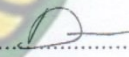
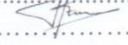

Sekretaris

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

  
.....  
  
.....  
  
.....

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

.....

Pekanbaru, 15 Desember 2021

Mengetahui  
Dekan,



  
**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 1742 / Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1 Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Dini Septiawati  
NPM : 175210399  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Dituji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Gilang Nugroho, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 15 Desember 2021  
Dekan

**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

Tembusan : Disampaikan pada :

- Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
- Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

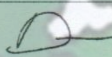
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

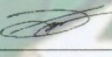
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Dini Septiawati  
NPM : 175210399  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Rabu 15 Desember 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 70 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 15 Desember 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Dini Septiawati  
NPM : 175210399  
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.  
Pembimbing : I. Dr. Desy Mardianti, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 11 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 11 Juni 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 065/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-01-14 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
  6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
  7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
 Nama : Dini Septiawati  
 N P M : 175210399  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 17 Januari 2021  
 Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**الجامعة الإسلامية الریویة**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA : DINI SEPTIAWATI**  
**NPM : 175210399**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**  
**PEMBIMBING : DR. DESY MARDIANTY, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

**Abd Razak Jer, SE., M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 17 Januari 2022  
Saya yang membuat pernyataan,



**DINI SEPTIAWATI**  
NPM. 175210399

## ABSTRAK

### PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Oleh

**DINI SEPTIAWATI**

**NPM : 175210399**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”. Populasi penelitian ini hanya sebagian saja dari informasi data bahwa rata-rata jumlah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sekitar 153 orang, penentu sampel dengan metode teknik sensus yaitu populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 42 orang responden, yang diambil dari bagian sumber daya manusia, keuangan dan akuntansi dan bagian pengadaan dan TI. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, dan hasil yang ditunjukkan pada regresi linier sederhana memperlihatkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

**Kata kunci :** *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

### EFFECT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLANTATION NUSANTARA V PEKANBARU

By

**DINI SEPTIAWATI**  
**NPM : 175210399**

The purpose of this study was to determine the effect of human resource development on employee performance. This research was conducted with the title "The Influence of Human Resource Development on Employee Performance at PT. Nusantara V Pekanbaru Plantation". The population of this study is only part of the data information that the average number of employees at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru about 153 people, the determination of the sample using the census technique method, namely the population was used as the research sample. Therefore, the sample used in this study were 42 respondents, drawn from the human resources, finance and accounting sections and the procurement and IT departments. Data collection techniques in this study used questionnaires and interviews. The data analysis in this study is descriptive analysis and simple linear regression analysis with SPSS version 25 application tools. The results show that partially human resource development variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, and the results shown in simple linear regression show that the human resource development variable has a positive influence on employee performance at PT. Nusantara V Pekanbaru Plantation.

**Keywords: Human Resource Development, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada ALLAH SWT, atas karunia dan limpahan rahmat-Nya dan Nabi Muhammad SAW sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**. Yang disusun sebagai syarat Akademis dalam menyelesaikan program studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau.

Peneliti menyadari bahwa tersesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, pembimbing, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis khususnya kepada :

1. Ibu Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.
3. Ibu Desy Mardianty, SE., MM selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi peneliti selama penelitian ini dilakukan.
4. Bapak Hazwari Hasan, SE., MM selaku penguji 1 pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah banyak meluangkan waktu dan

sangat sabar dalam membimbing peneliti selama penelitian ini dilakukan.

5. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku penguji 2 pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah banyak meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing peneliti selama penelitian ini dilakukan.
6. Segenap Dosen Universitas Islam Riau atas tambahan ilmu pengetahuan dan pembelajaran hidup peneliti dapatkan selama kegiatan perkuliahan, serta karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
7. Bapak Syafrudin selaku staf sub bagian pelatihan dan pengembangan SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, yang telah bersedia memberikan izin dan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini.
8. Kepada orang tua saya ayahanda Muhammad Fadlan dan ibunda Ernawati serta seluruh keluarga, yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moril maupun materil.
9. Terima kasih teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
10. Terima kasih teman-teman seperjuangan Sefri Malinda, Devi Maya Saputri, Indriyani Puji Lestari, Indah Rezki Natasha, Zeco Danuarta,

Ismaya Putri Insani, Dewi Rahmi Yanti, Fery Fatna Ningrum, Vitria Yolanda, Leni Nuraeni, Nur Azizah yang selalu memberikan semangat dan bekerja sama dalam proses penyelesaian skripsi ini.

11. Pihak-pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, dengan rendah hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, semoga karya tulis ini dapat berguna bagi pembaca, peneliti selanjutnya dan almamater Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, 5 November 2021

Penulis,

DINI SEPTIAWATI

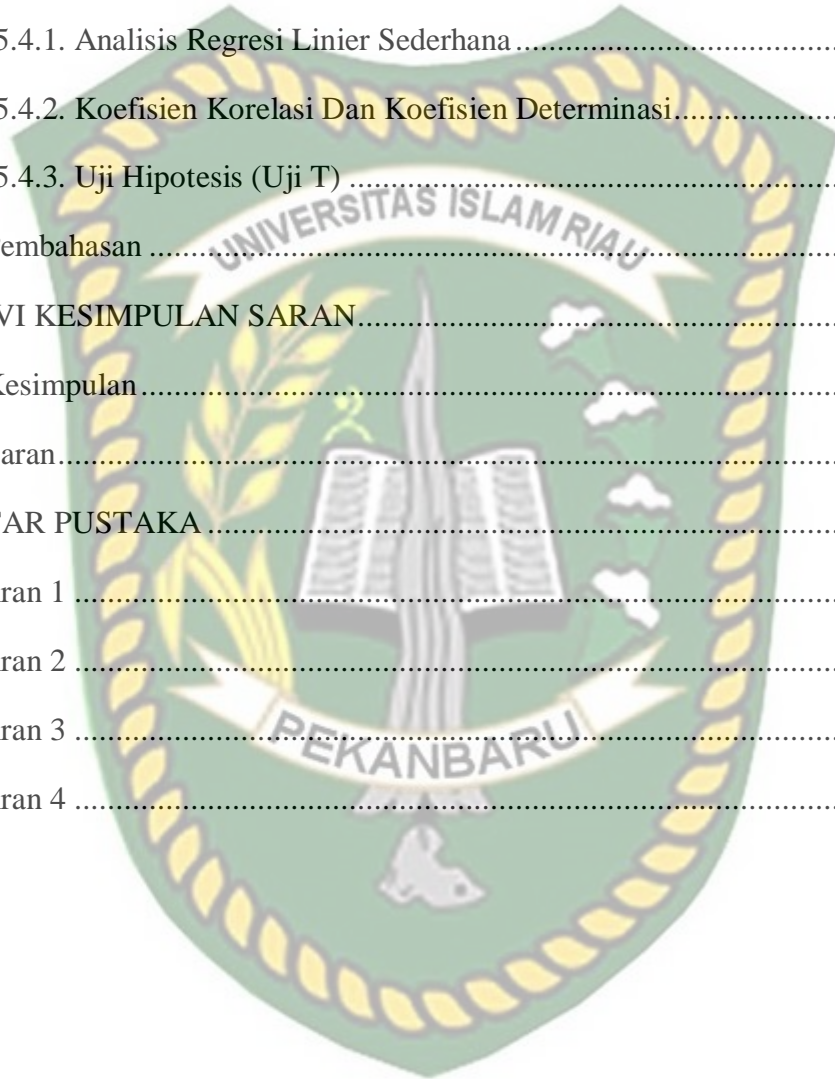
## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	11
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	12
1.4. Sistematika Penulisan .....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....	14
2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.3. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	20
2.2. Kinerja .....	21
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.2.3. Indikator Kinerja .....	23
2.2.4. Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	25



2.3. Penelitian Terdahulu .....	27
2.4. Kerangka Penelitian .....	31
2.5. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
3.2. Populasi dan Sampel .....	33
3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	33
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.6. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
4.1. Profil PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	41
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	42
4.3. Struktur Organisasi .....	43
4.4. Aktivitas Perusahaan .....	45
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
5.1. Identitas Responden .....	46
5.1.1. Jenis Kelamin .....	46
5.1.2. Umur/Usia .....	47
5.1.3. Pendidikan Terakhir .....	48
5.2. Uji Validitas dan Reabilitas .....	49
5.2.1. Uji Validitas .....	49
5.2.2. Uji Reabilitas .....	52
5.3. Analisis Deskriptif .....	53
5.3.1. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	53

5.3.2. Analisis Kinerja Karyawan.....	67
5.4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
5.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	82
5.4.2. Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi.....	84
5.4.3. Uji Hipotesis (Uji T).....	86
5.5. Pembahasan.....	88
BAB VI KESIMPULAN SARAN.....	91
6.1. Kesimpulan.....	91
6.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
Lampiran 1.....	97
Lampiran 2.....	102
Lampiran 3.....	104
Lampiran 4.....	110



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Formulasi Jumlah Pimpinan dan Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	5
Tabel 1.2 Jumlah Pelatihan dan Magang Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Dari Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	50
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Dari Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen .....	52
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Berpartisipasi Aktif Dalam Kegiatan Diklat pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	54
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Penerapan Hasil Diklat Pada Pekerjaan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	55
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Produktivitas Kerja Dan Peningkatan Kompetensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	56
Tabel 5.10 Tanggapan Responden mengenai Kemampuan Menentukan Cara Menyelesaikan Tugas pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	58

Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menentukan Prosedur Dalam Melaksanakan Tugas pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	59
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Tugas Dengan Baik pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	60
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Lama Waktu Atau Masa Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	62
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	63
Tabel 5.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	64
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Hasil Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	68
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	70
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pelayanan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	71
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	73
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Proses Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	74
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Pemberian Pelayanan Dlam Bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	75

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	77
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	78
Tabel 5.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan .....	79
Tabel 5.25 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	83
Tabel 5.26 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	85
Tabel 5.27 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	86
Tabel 5.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	87



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi telah menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. organisasi perlu mempersiapkan langkah dan rencana yang matang dalam era persaingan tersebut agar perusahaan tidak mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain. Berbagai fungsi perusahaan dan budaya perusahaan harus disiapkan guna menyesuaikan dengan kondisi global tersebut, terutama pada fungsi sumber daya manusia. Fungsi ini memegang peranan penting dalam eksisnya sebuah organisasi.

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh dan pekerja. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010:61) pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2006) bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja mempersoalkan bagaimana menilai dan mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja, agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Hal ini berdampak pada perubahan lingkungan yang begitu cepat menurut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena. Dalam menghadapi perubahan lingkungan ini, manajer sdm melakukan pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi keahlian yang lebih tinggi dibidangnya dan mampu berpikir secara kreatif dan inovatif.

Pelatihan dan pendidikan diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga ahli, yang merupakan suatu persyaratan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu pembinaan yang dilakukan kepada karyawan diselaraskan dengan peningkatan kesejahteraan, karena pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai suatu keberhasilan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkankaryawan dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan yang telah diberikan pelatihan dan pendidikan yang terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, jika moral kerja



dan kedisiplinanya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk memajukan suatu perusahaan. Karyawan yang kurang pelatihan, pendidikan dan tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai pada waktunya.

Dengan demikian, kinerja tersebut perlu untuk ditingkatkan agar seluruh karyawan yang ada dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Tidak hanya itu, karyawan tersebut harus dibekali dengan pendidikan dan pelatihan Guna menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas.

Kinerja dapat diketahui jika seseorang karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena itu, jika tidak mempunyai tujuan dan target yang ditetapkan suatu perusahaan, maka kinerja pada seseorang tersebut mungkin tidak dapat dilihat keberhasilannya. Kinerja yang lebih tinggi akan terlihat pada penyelesaian serangkaian efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas suatu perusahaan.

Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang berakibat merugikan karyawan maupun perusahaan. Karyawan dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang ia hasilkan

dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab bagi perusahaan atau organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan BUMN yang berdiri sejak 11 maret 1996. Perusahaan yang bergerak dibidang agrobisnis dan agro industri kelapa sawit dan karet. Memiliki unit-unit usaha yang tersebar diberbagai kabupaten di Provinsi Riau.

Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru kinerja karyawannya cukup baik tetapi agar lebih baik lagi kinerjanya, pengembangan ini sangat diperlukan. Pengembangan sumber daya manusia ini berhubungan dengan kinerja. Dengan penilaian kinerja dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan, baik melalui pengikutsertaanya dalam program-program pelatihan dan pengembangan maupun melalui program pengembangan karir.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan, PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mengalami pengembangan yang begitu pesat. Tidak hanya sumber daya manusia nya saja, teknologi pun terus mengalami pengembangan. Yang awalnya dilakukan dengan cara manual, sekarang telah dapat dilakukan dengan menggunakan komputerisasi. Ini semua tidak lepas dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang pengembangan yang semakin lebih baik lagi.

Tidak hanya itu, perusahaan tersebut juga selalu mengikuti perkembangan zaman, seperti internetsasi dan semua kegiatan yang dilakukan secara online. Seperti melalukan pekerjaan, pengiriman berita yang dilakukan melalui internet. Dan juga Penerimaan karyawan yang dulunya hanya untuk wilayah Riau sekarang penerimaannya terbuka untuk seluruh Indonesia.

Perusahan itu sendiri dapat melihat kinerja karyawannya dengan melihat tingkat kehadiran (absen) karyawannya. Tingkat absensi merupakan masukan penting bagi proses pengembangan sumber daya manusia, karena absensi mengukur proporsi kehadiran dan kesiapan kerja karyawan, juga dapat mengetahui sikap karyawan dalam perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara V memiliki formulasi jumlah karyawan pimpinan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1.**

**Formulasi Jumlah Pimpinan Dan Karyawan pada PT. Perkebunan  
Nusantara V Pekanbaru**

No	DISTRİK	G M	Senior Konsu ltan	Manaj er Diper bant	Ka. Bid	Maske p Diper ba	Junior Konsu ltan	Staf Bid. Dip	Staf Bida ng	Jumlah
1	Distrik Petani Mitra	1			3				6	10
2	Distrik Barat	1	1	4	4	1	1	2	4	18
3	Distrik Timur	1	1	2	4	1	2	1	6	18
	<b>JUMLAH</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>46</b>

No	BAGIAN	Jlh Sub Bag	EVP/ Kabag	GM/ Kab ag/ Mni.	Senior Konsu ltan	Kep ala Divi si	Ka. Sub/ Unit	Junior Konsu ltan	Staf Sub Bagi an	Jlh Staf KP	O J T	Juml ah
1	Executive Vice President (EVP) Plasma/KKPA		1		1					2		2
2	Bagian Sekretariat Perusahaan	4	2	2	1	1	3	2	15	28		28
3	Bagian Satuan Pengawasan Internal	8	1		1		8		9	19		19
4	Bagian Tanaman	4	1	1			3		8	13		13
5	Bagian Teknik dan Pengolahan	5	1	1	1		5		15	23		23
6	Bagian Hukum	3	1				2		6	9		9
7	Bagian Keuangan dan Akuntansi	4	1				4		13	18		18
8	Bagian Sumber Daya Manusia	3	1				3		9	13		13
9	Bagian Pengadaan dan TI	3	1				3		7	11		11
10	Bagian Perencanaan dan Sustainability	4	1				4	1	11	17		17
	<b>JUMLAH</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>93</b>	<b>153</b>	<b>0</b>	<b>153</b>

Sumber : Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa jumlah karyawan dan pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebanyak 153 orang dengan 10 jenis jabatan, dari 153 karyawan yang paling banyak adalah karyawan bagian sekretariat perusahaan yaitu sebanyak 28 orang dan paling sedikit adalah bagian executive vice president (EVP) plasma/KKPA yaitu sebanyak 2 orang.

Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara menilai kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar semua karyawan dapat mencapai hasil yang di kehendaki oleh perusahaan. Hal yang mendorong manusia bekerja dengan giat dalam suatu organisasi sangat bergantung pada pencapaian tujuan perseorangan dalam suatu badan usaha.

Pengembangan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan. Karena yang dikembangkan adalah pengetahuan secara teoritis maupun teknis, kemampuan dan keterampilan dalam mengatur kerja serta tindakan yang lebih baik yaitu dengan memotivasi tenaga kerja. Contoh pengembangan sumber daya manusia seperti melakukan program pelatihan dan magang untuk setiap karyawan yang ada diperusahaan karena karyawan merupakan salah satu aset terpenting sebuah perusahaan. Tanpa kesediaan sumber daya manusia yang berkualitas maka visi dan misi perusahaan tidak bisa tercapai.

Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada, sehingga kinerja mereka akan meningkat. Salah satu caranya yaitu dengan mengadakan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia di anggap salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan yaitu dengan melakukan training atau pelatihan. Training atau pelatihan merupakan proses pendidikan pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir. Kegiatan training atau pelatihan dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui kegiatan indentifikasi, pengkajian dan juga proses belajar yang terencana. Training dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan juga produktivitas.

Training yang dilakukan perusahaan bisa softskill atau pun hardskill. Softskill yang diasah dengan benar dapat menunjang karier karyawan dan dapat memajukan perusahaan dengan kemampuan non-teknikal yang berhubungan dengan bagaimana seorang bekerja. Kemampuan seperti berpikir kritis, berinteraksi, berbicara didepan khalayak(*public speaking*), menyelesaikan masalah, hingga manajemen pekerjaan yang perlu di kuasai karyawan.

Tidak hanya softskill, perusahaan juga bertanggung jawab dalam mengasah hardskill karyawannya. Hardskill tentang keahlian utama yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan tugas, fungsi dan jabatannya. Kemampuan yang di miliki hardskill berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Kemampuan ini biasanya didapat melalui pelatihan dan pengalaman di pekerjaan tertentu.

Dengan demikian kemampuan softskill maupun hardskill sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Kemampuan tersebut bisa di dapat dari diri karyawannya masing-masing dan dibantu dengan diasah dan di kembangkan di perusahaan agar kemampuannya dapat meningkat menjadi lebih baik lagi serta dapat menunjang perusahaan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mengembangkan sumber daya manusianya, PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru telah menerapkan program pelatihan (training) dan magang setiap tahunnya. Program ini dilakukan untuk menunjang produktivitas karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Dengan adanya program ini, karyawan akan menjadi lebih terampil dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Dengan melakukan program training, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan

perkembangan perusahaan. Oleh karena itu pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk di lakukan.

Berikut ini adalah data jumlah pelatihan Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang dilihat dari hasil pelatihan karyawan dari tahun 2018 sampai 2020 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2.**

**Jumlah Pelatihan dan Magang Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

<b>Keterangan</b>	<b>Tahun 2020</b>		
	<b>Bagian Sumber Daya Manusia</b>	<b>Bagian Keuangan dan Akuntansi</b>	<b>Bagian Pengadaan dan TI</b>
Pelatihan	11	16	9
Magang	3	2	2

Sumber : Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Nuantara V Pekanbaru telah melakukan pelatihan dan magang bagi karyawan selama 1 tahun terakhir yang diikuti oleh 3 bagian, yaitu bagian sumber daya manusia, bagian keuangan dan akuntansi, bagian pengadaan dan TI yang berjumlah 42 orang. Pada bagian sumber daya manusia karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 11 orang dan



magang sebanyak 3 orang, pada bagian keuangan dan akuntansi karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 16 orang dan magang sebanyak 2 orang, dan pada bagian pengadaan dan TI karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 9 orang dan magang 2 orang.

Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan adanya pelatihan karyawan diharapkan karyawan-karyawan tersebut mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan tersebut.

Dari permasalahan yang telah diuraikan, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul, **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut: Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
- b. Bagi perusahaan, untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang bagaimana pentingnya adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- c. Peneliti Selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab seperti ini:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan skripsi yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel peneltian dan operasional variabel.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubung yang akan dibahas dalam penelitian ini.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga para membantu karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

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.

Definisi pengembangan sumber daya manusia menurut Handoko (2001:104) adalah Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat

kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:199) pendidikan & pelatihan di dalam suatu organisasi adalah: Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka.

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 keahlian kerja tiap sumber daya manusia sehingga di dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Menurut Hasibuan (2000: 8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan dan menurut Bella yang dikutip oleh Hasibuan (2000:69) pengembangan dapat dilakukan dengan dua hal yaitu pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang serta adanya peningkatan kualitas dan kompetensi karyawan dan mampu mengkoordinasikan antara setiap unit kerja yang ada, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dan adanya peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Menurut Leonard Nadler dan Zeace Nadler (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015:15) pengembangan sumber daya manusia adalah pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang disediakan pemberi kerja (organisasi/perusahaan) dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan kemungkinan memperbaiki kinerja dan untuk pertumbuhan pegawai/karyawan.

Sutrisno (2017:10) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dimensi pada pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Dimensi pendidikan, berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan

terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

- b. Dimensi pelatihan, merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

## 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Veithzal Rivai (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

1. Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

## 2.1.3. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasan, (dalam Jusmaliani 2011:100) untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Indikator kepribadian. Indikator kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
2. Indikator produktivitas. Indikator ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.



3. Indikator kreativitas. Indikator ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

Indikator dari aspek-aspek pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Pendidikan. Indikatornya:
  - a. Persepsi terhadap program diklat, dukungan dan partisipasi karyawan untuk mengikuti diklat.
  - b. Penyerapan hasil diklat pada tugas/pekerjaan.
  - c. Peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kompetensi karyawan.
2. Keterampilan. Indikatornya:
  - a. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas.
  - b. Kemampuan menentukan prosedur dalam melaksanakan tugas.
  - c. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Pengalaman kerja. Indikatornya:
  - a. Lama waktu atau masa kerja.
  - b. Tingat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.



#### 2.1.4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan (Mondy, 2008: 213). Menurut Tohardi (2008 : 70) tujuan pengembangan adalah:

1. Produktivitas. Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin baik.
2. Efisiensi. Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.
3. Kerusakan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

## 2.2. Kinerja

### 2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo 2007).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009:9).

Menurut Sudarmayanti (2008:147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan 15 etika. Sedangkan menurut Ruky (2004:33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu

untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Kinerja menurut Rivai dan Basri (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:106) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

#### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Secara umum, faktor yang memberi pengaruh pada kualitas dan tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diartikan sebagai segala sesuatu yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, beberapa faktor akan dapat mempengaruhi kondisi tersebut.

Steers dalam Sutrisno (2016:151) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Kombinasi ketiga faktor tersebut di atas, akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja karyawan secara individual, kelompok maupun secara organisatoris.

### **2.2.3. Indikator Kinerja**

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu efektif, efisien, dan kualitas, kuantitas dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Bernardin dan

Russel (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015:153) ada enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja karyawan seperti berikut:

- a. Kualitas, seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas dalam mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara yang ideal dalam menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dan dapat dinyatakan dalam nilai Dollar/Rupiah, jumlah waktu, atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan. Jumlah waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Sementara jumlah kegiatan adalah banyaknya tugas yang dapat dikerjakan.
- c. Ketepatan waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya, Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau penggunaan sumber daya.

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut siagian (2002) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) indikatornya:
  - a. Hasil kerja yang diperoleh
  - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
  - c. Manfaat hasil kerja.
2. Ketepatan waktu (*promptness*) indikatornya:
  - a. Penataan rencana kegiatan.
  - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.
  - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

#### 2.2.4. **Penilaian Kinerja dan Manfaat penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi.

Menurut Gomes (2003:136) terdapat kurang lebih 2 (dua) syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu:

- 1) Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif ;
- 2) Adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai mamfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumntasi (Belarmino:2013,62-63).

Manfaat dari pengukuran kinerja adalah:

- a) Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
- b) Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
- c) Kebutuhan akan pendidikan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja.

(Efendi, 2002: 194).

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan:

- 1) Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.



- 2) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Kemampuan dalam mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu.
- 4) Intensif dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
- 5) Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi.
- 6) Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja.
- 7) Kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja.
- 8) Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan.
- 9) Kejujuran dalam pelaksanaan tugas.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yang digunakan sebagai bahan perkembangan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

#### Penelitian Terdahulu

No.	Judul (Nama dan tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia	1. Pengembangan sumber daya	Teknik analisis data yang digunakan	Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai

	<p>Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. (Fajar Dwi Wahyunanto, Alini Gilang 2020)</p>	<p>manusia 2. Kinerja pegawai</p>	<p>adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana</p>	<p>pengembangan sumber daya manusia berada dikategori baik dengan skor 81,67%. Sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai berada dikategori baik dengan skor 81,79%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<p>2.</p>	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui</p>	<p>1. Pengembangan sumber daya manusia 2. Kinerja pegawai 3. Kepuasan</p>	<p>penelitian ini berjenis sensus kare jumlah populasi 115 pegawai seluruhnya dijadikan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>

	<p>Kepuasan Kerja Pegawai Kementrian Agama di Jombang (Dodik Jatmika, Mardiana Andarwati, 2017)</p>	<p>kerja pegawai</p>	<p>sampel penelitian</p>	<p>pegawai. 2. pengembangan sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4. pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.</p>
3.	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda (Raudatul Jannah, Titin Ruliana, Adi</p>	<p>1. pengembangan sumber daya manusia 2. kinerja karyawan</p>	<p>Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang karyawan PT.</p>	<p>Berdasarkan analisis data, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda adalah promosi.</p>

	Suroso, 2014)		Insani Baraperkasa di Samarinda	
4.	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari (Ahmad Yusran, 2018)	<p>1. Pengembangan sumber daya manusia</p> <p>2. Kinerja karyawan</p>	<p>Teknik sampel adalah sensus, yakni 55 orang karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari</p>	<p>Variable Pelatihan juga memiliki skor rata-rata sebesar 4,17, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan variable Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala & Bahorok (Rindi Andika,	<p>1. Pengembangan sumber daya manusia</p> <p>2. Kinerja pegawai</p>	<p>Metode penelitian asosiatif, yang bersifat mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y. Sampel yang digunakan adalah seluruh</p>	<p>Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh dengan kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan Kuala &amp; Bahorok sebesar 68% dan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>

2019)		pegawai di kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usaha Medan-Kuala dan Bahorok.	
-------	--	---	--

Sumber : Fajar dan Alini (2020), Dodik dan Mardiana (2017), Raudatul dan Titin (2014), Ahmad dan Sodik (2018), Rindi (2019)

#### 2.4. Kerangka Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dominan dalam setiap organisasi sebagai penggerak kegiatan dan pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, baik untuk manajer maupun karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Hal itu dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan, dan kegiatan-kegiatan lain. dapat memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan pengembangan tersebut.

Menurut Price (2011:445), pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka penelitian sebagai berikut:



## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu: Diduga terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Kecamatan Marpoyan Damai, dan waktu Penelitian direncanakan adalah terhitung dari pengajuan proposal hingga ujian seminar hasil.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berjumlah 153 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sumber daya manusia, bagian keuangan dan akuntansi, dan bagian pengadaan dan TI di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu tidak semua populasi di jadikan sampel, hanya beberapa bagian saja dijadikan sampel.

#### 3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah pengembangan sumber daya manusia (X), sebagai variabel bebas (*independent Variable*) dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*)

Tabel 3.1

Operasional Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	<p><b>Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)</b></p> <p>Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. (Sutrisno, 2017).</p>	<p>1. Pendidikan dan pelatihan</p> <p>2. Keterampilan</p> <p>3. Pengalaman kerja</p>	<p>a. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan diklat.</p> <p>b. Penerapan hasil diklat pada tugas/pekerjaan.</p> <p>c. Peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kompetensi karyawan.</p> <p>a. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas</p> <p>b. Kemampuan menentukan prosedur dalam melaksanakan tugas</p> <p>c. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik.</p> <p>a. Lama waktu atau masa kerja.</p> <p>b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</p>	Ordinal
2.	<p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>1. Aspek kualitas</p>	<p>a. Ketepatan hasil kerja</p> <p>b. Ketelitian kerja</p>	Ordinal



<p>Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi . (Wibowo, 2007).</p>	<p>2. Kuantitas kerja</p> <p>3. Ketepatan waktu</p>	<p>c. Pemberian pelayanan</p> <p>a. Hasil kerja</p> <p>b. Proses kerja</p> <p>c. Pemberian pelayanan dalam bekerja</p> <p>a. Kedisiplinan kerja</p> <p>b. Kehadiran</p>	
--	---	---	--

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari:

- a. Data primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga tanggapan responden tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan

penelitian ini anataranya profil PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Interview (wawancara) yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan serangkaian pertanyaan kepada responden mengenai variabel yang diteliti.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti data-data yang ditemui di lapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur tersebut dan dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur dalam

penelitian ini adalah menggunakan standar Masrum dalam Sugiyono (2010:151), sebagai syarat minimum dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,444$  (untuk  $n = 20$  orang).

## 2. Uji Reabilitas

Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien korelasi dan dimasukan dalam rumus spearman Brown dalam Riduwan (2006:102).

## 3. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini dengan demikian dapat diketahui pengemangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Untuk mengukur variabel yang ada dengan memberikan skor jwaban angket yang diisi oleh responden, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika jawaban a maka diberi nilai 5
- b. Jika jawaban b maka diberi nilai 4
- c. Jika jawaban c maka diberi nilai 3
- d. Jika jawaban d maka diberi nilai 2
- e. Jika jawaban e maka diberi nilai 1

Menurut Ali (2004:84) untuk mengetahui secara tepat tingkat presentase skor jawaban digunakan rumus:

$$N = n \times 100\%$$

Keterangan :

- n = Skor yang diperoleh
- N = Skor ideal
- % = Nilai presentase atau hasil.

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya akan dikonsultasikan dengan tabel deskriptif presentase yang dikelompokkan dalam lima kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

#### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier sederhana (sugiyono, 2010:243). Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang di olah menggunakan program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 25 for windows.

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

- Dimana : Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi
- X = Pengembangan Sumber Daya Manusia
- E = *Tingkat Kesalahan (error)*

Untuk taraf signifikan, penulis menggunakan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sedangkan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan SPSS Windows.

## 5. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### a. Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Hartono, 2010:42). Pengujiannya adalah jika T hitung lebih besar dari T tabel, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Begitu juga sebaliknya, apabila T hitung lebih dari T tabel, maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### b. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi intrepresiasi terhdap kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2009) yang dapat dilihat berikut ini:

- a. 0.00 – 0.199      Sangat Rendah
- b. 0.20 – 0.399      Rendah
- c. 0.40 – 0.599      Sedang
- d. 0.60 – 0.799      Kuat

e. 0.80 – 1.000 Sangat Kuat

**c. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Dwi Priyanto, 2009:144). Biasanya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1. Profil PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan pada 11 maret 1996. Beroperasi sejak 09 April 1996 sebagai hasil konsolidasi dari kebun pengembangan PTPN II, PTPN IV dan PTPN V di Provinsi Riau. Saat ini saham 90% PTPN III (persero) 10% pemerintah RI. Pendirian perusahaan berdasarkan peraturan pemerintah No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V dan Akte Notaris Harun Kamil No. 38 tanggal 11 maret 1996 yang disahkan oleh Menteri Kehakiman RI berdasarkan Surat Keputusan No.C2-8333H.T.01. tahun 1996.

PT. Perkebunan Nusantara V berkantor pusat di Jl. Rambutan No. 43, Kota Pekanbaru dengan unit-unit usaha yang tersebar di beberapa kabupaten di Provinsi Riau. Sampai dengan saat ini terdapat 51 satuan unit kerja yang dikelola yang terdiri dari 1 Kantor Pusat, 4 Unit Bisnis Strategis, 25 Unit Kebun Inti, 12 Unit Pabrik Kelapa Sawit, 1 Unit Pabrik Kernel Oil, 3 Unit Pabrik Pengelola Karet dan 3 Rumah Sakit.

Perusahaan mengelola kebun dengan luas 161617 Ha, terdiri dari 87.091 ha kebun inti dan 74.526 ha kebun plasma. Kebun Sawit Sei Pagar dibangun pada tahun 1985, dengan luas areal 2.813 ha, dimana tanam

pertama pada tahun 1986 dan panen perdana pada tahun 1989. Pada tahun 1994 dibangun pabrik Kelapa Sawit dengan kapasitas 30 ton/jam.

#### 4.2. Visi dan Misi Perusahaan

##### 1) Visi

Menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

##### 2) Misi

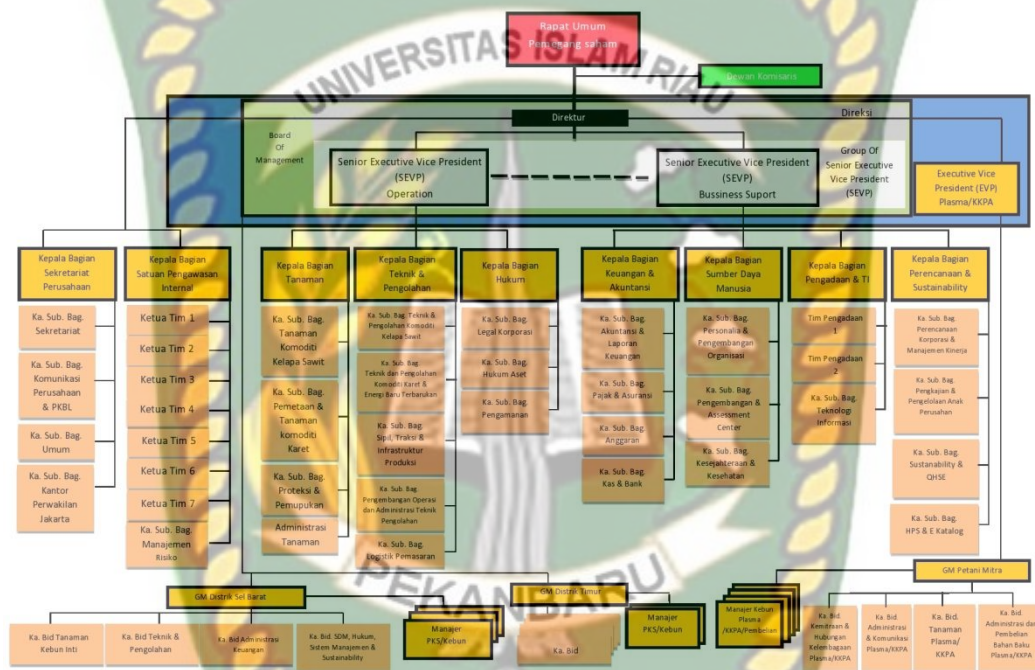
- a. Mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
- b. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima pelanggan.
- c. Menciptakan keunggulan kompetitif di bidang sumber daya manusia melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen sumber daya manusia terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.



### 4.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada dalam perusahaan adalah:

#### 1. Rapat Umum Pemegang Saham

Sebuah forum, dimana pemegang saham memiliki kewenangan eksklusif untuk memperoleh keterangan mengenai perusahaan dari Direksi/komisaris dan juga mengambil keputusan untuk perusahaan.

2. Dewan Komisaris

Sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur perseroan terbatas.

3. Direktur

Seseorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga perusahaan pemerintah, swasta, atau lembaga pendidikan politeknik.

4. Senior Executive Vice President

Jabatan ini boleh dikatakan sebagai direktur non RUPS, karena levelnya adalah direktur namun tidak diangkat melalui forum rapat umum pemegang saham (RUPS).

5. Manajer

Mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional pabrik kelapa sawit supaya berlangsung efektif dan efisien.

6. Bagian Sumber Daya Manusia

Departemen ini yang mengatur proses perekrutan tenaga kerja, pendidikan tenaga kerja dan juga kesejahteraan masing-masing tenaga kerja.

7. Bagian Keuangan dan Akuntansi

Departemen ini bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis, merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan.

8. Bagian Pengadaan dan TI

Departemen ini bertanggung jawab untuk membantu perusahaan agar bisa mendapatkan barang yang dibutuhkan perusahaan. Dan juga TI bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengkoordinasi implementasi, pemeliharaan, pengendalian dan pengembangan sistem informasi yang diterapkan pada perusahaan.

#### **4.4. Aktivitas Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit. Disamping mengelola perkebunan sendiri, perusahaan juga bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi. Kebun plasma berupa TBS (Tandan Buah Segar), kelapa sawit dan karet dari kebun plasma. Untuk mengelola hasil produksi, perusahaan memiliki pabrik kelapa sawit dan pengolahan karet. Hasil dari perkebunan akan diolah di pabrik kelapa sawit (PKS) di kebun Sei Galuh. Jenis produksi yang dihasilkan dari produksi kelapa sawit adalah minyak sawit dari inti sawit. Semua hasil produksi akan dijual baik lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran, perusahaan bersama seluruh BUMN perkebunan (PTPN I – PTPN XIV) membentuk kantor pemasaran bersama (KPB) PTPN I – PTPN XIV yang berkedudukan di Jakarta dan juga Indoham di Jerman. Jenis produk yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) yaitu minyak sawit (crude palm oil), inti sawit (palm kernel oil), dan karet.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini akan menjelaskan gambaran umum responden dengan penyajian dalam bentuk tabel dan dibantu menjelaskan secara deskriptif dari jumlah responden dan dibagi dalam beberapa tabel yakni kelompok jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 42 orang.

##### 5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	16	38.10
2.	Wanita	26	61.90
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 42 orang responden pada bagian sumber daya manusia, keuangan dan akuntansi, dan

bagian pengadaan dan TI, responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 orang atau 38.10% dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang atau 61.90%. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan dengan karyawan laki-laki pada bagian sumber daya manusia, keuangan dan akuntansi, dan bagian pengadaan dan TI PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### 5.1.2. Usia

Di dalam suatu perusahaan usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pada kinerjanya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat usia:

**Tabel 5.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kelompok Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	20 – 35 Tahun	39	92.86
2.	36 – 45 Tahun	3	7.14
3.	46 – 55 Tahun	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dapat diketahui bahwa dari 42 responden bagian sumber daya manusia, keuangan dan akuntansi, dan bagian pengadaan dan TI PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Responden yang berusia antara 20 – 35 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 92.86%, responden yang berusia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 7.14%, dan responden yang berusia antara 46 – 55 tahun tidak ada. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berusia 20 – 35 tahun.

### 5.1.3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tertinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan kewajibannya dengan baik. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

**Tabel 5.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SD	0	0
2.	SLTP	0	0
3.	SLTA	18	42.86
4.	Perguruan Tinggi D3/S1/S2	24	57.14
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Diketahui bahwa dari 42 orang responden pada bagian sumber daya manusia, keuangan dan akuntansi, dan bagian pengadaan dan TI PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, responden yang berpendidikan SD tidak ada, responden dengan tingkat pendidikan SLTP tidak ada, responden dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 18 orang atau 42.86%. Dan responden dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi D3/S1/S2 yaitu sebanyak 24 orang atau 57.14%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir perguruan tinggi D3/S1/S2 yaitu sebanyak 24 orang.

## 5.2. Uji Validasi dan Reabilitas

### 5.2.1. Uji Validasi

Uji validasi data yang digunakan untuk mengetahui validitas instrument penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang digunakan. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka instrumen dikatakan valid.  $R$  tabel *product moment* untuk  $df: (N-2) = 42-2 = 40$  untuk alpha 5% adalah 0.304. hasil dari analisis menggunakan SPSS dan nilai  $r$  tabel disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Hasil Uji Validitas dari Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

No.	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan Hasil
1.	0.665	0.304	Valid
2.	0.699	0.304	Valid
3.	0.834	0.304	Valid
4.	0.702	0.304	Valid
5.	0.826	0.304	Valid
6.	0.835	0.304	Valid
7.	0.447	0.304	Valid
8.	0.737	0.304	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel Pengembangan sumber daya manusia (X) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi yang dibandingkan dengan r tabel *product moment* untuk ( $df = n - 2$ )  $42 - 2 = 40$  untuk  $\alpha = 5\%$  adalah 0.304 dari 8 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena koefisien korelasi nilainya lebih besar dari r tabel yaitu 0.304 butiran item pertanyaan yang mempunyai tingkat validitasnya tinggi adalah tabel 6 dengan nilai 0.835, sedangkan tingkat validitasnya yang rendah adalah pada tabel 7 sebesar 0.447.



Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel ( $\alpha=0,05$ )	Keterangan Hasil
1.	0.648	0.304	Valid
2.	0.660	0.304	Valid
3.	0.690	0.304	Valid
4.	0.713	0.304	Valid
5.	0.752	0.304	Valid
6.	0.666	0.304	Valid
7.	0.735	0.304	Valid
8.	0.831	0.304	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel kinerja karyawan (Y) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi yang dibandingkan dengan r tabel *product moment* untuk ( $df = n - 2$ )  $42 - 2 = 40$  untuk  $\alpha = 5\%$  adalah 0.304, dari 8 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena koefisien korelasi nilainya lebih besar dari r tabel yaitu 0.304 butiran item pernyataan yang mempunyai tingkat validitasnya tinggi adalah pada tabel 8 yaitu dengan nilai 0.831, sedangkan tingkat validitasnya rendah ada pada tabel 1 sebesar 0.648.

### 5.2.2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

Tabel 5.6

#### Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	8	0.863	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0.860	Realiabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar diatas 0.6. sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan koesioner yang reliabel (handal).

### 5.3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah menggambarkan situasi objek penelitian, memaparkan hasil jawaban responden. Data yang disajikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Data ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

#### 5.3.1. Pengembangan Sumber Daya manusia (X)

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang dilakukan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap, mental dan keahlian karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya di masa depan.

##### 5.3.1.1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan membantu pengembangan kemampuan para pekerja dalam melaksanakan tugas. Berikut ini akan dijelaskan mengenai tiga indikator yang terdapat pada dimensi pendidikan dan pelatihan yaitu:

##### a. Berpartisipasi Aktif Dalam Kegiatan Diklat

Program diklat yaitu program umum yang dilaksanakan dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel:

Tabel 5.7

**Tanggapan Responden Mengenai Berpartisipasi Aktif Dalam Kegiatan  
Diklat pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	12	28,6
Setuju	29	69,0
Kurang Setuju	1	2,4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan dari 42 orang responden yang merupakan karyawan dibagian sumber daya manusia, bagian keuangan dan akuntansi dan bagian pengadaan dan TI mengenai partisipasi aktif dalam kegiatan diklat, jawaban responden sangat setuju sebanyak 12 orang atau 28,6%, jawaban responden setuju sebanyak 29 orang yaitu 69,0% dan jawaban responden kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2,4%. Hal ini menunjukkan bahwa berpartisipasi aktif dalam kegiatan diklat dari perusahaan dinilai kurang baik oleh 1 orang responden.

**b. Penerapan Hasil Diklat Pada Tugas/Pekerjaan**

Penerapan Hasil Diklat pada melaksanakan pekerjaan guna untuk meningkatkan dan memperbaiki agar kinerja dan produktivitas perusahaan menjadi meningkat. Berikut hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

**Tanggapan Responden Mengenai Penerapan Hasil Diklat pada Pekerjaan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	15	35,7
Setuju	27	64,3
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 42 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian sumber daya manusia, bagian keuangan dan akuntansi, dan bagian pengadaan dan TI mengenai penerapan hasil diklat pada pekerjaan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 15 orang atau 35,7%, jawaban responden setuju sebanyak 27 orang atau 64,3% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak

setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan hasil diklat pada pekerjaan dinilai baik oleh responden.

**c. Peningkatan Produktivitas Kerja dan Peningkatan Kompetensi karyawan**

Produktivitas kerja karyawan ditentukan dari pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan sulit bekerja secara produktif ketika mereka diminta mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.9**

**Peningkatan Produktivitas Kerja Dan Peningkatan Kompetensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	35,7
Setuju	27	64,3
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat dari 42 orang responden yang merupakan karyawan pada bagian sumber daya manusia, bagian keuangan dan akuntansi, dan bagian pengadaan dan TI mengenai peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kompetensi karyawan, jawaban responden sangat setuju sebanyak 15 orang atau 35,7%, jawaban responden setuju sebanyak 27 orang atau 64,3% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kompetensinya.

#### **5.3.1.2. Keterampilan**

Keterampilan merupakan kemampuan yang harus dikuasai oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya. Berikut ini akan dijelaskan tiga indikator yang terdapat pada dimensi keterampilan yang dijelaskan sebagai berikut:

##### **a. Kemampuan Menentukan Cara Menyelesaikan Tugas**

Kemampuan karyawan dalam menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan benar dan tepat waktu disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang saat ini dilakukan oleh karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menentukan Cara Menyelesaikan Tugas pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	26,19
Setuju	30	71,43
Kurang Setuju	1	2,38
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 26,19%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 71,43%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,38%. Yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas dinilai kurang setuju oleh 1 orang responden dan dinilai setuju oleh 41 orang responden.



**b. Kemampuan Menentukan Prosedur Dalam Melaksanakan Tugas**

Prosedur kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan pelaksanaan kerja, rangkaian tata cara kerja yang berkaitan satu sama lain, fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.11**

**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menentukan Prosedur Dalam Melaksanakan Tugas pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	12	28,57
Setuju	29	69,05
Kurang Setuju	1	2,38
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 28,57%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69,05%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,38%. Dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak

setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menentukan prosedur dalam melaksanakan tugas dinilai kurang setuju oleh 1 orang responden.

**c. Kemampuan Menyelesaikan Tugas Dengan Baik**

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, karyawan harus memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**

**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	13	30,95
Setuju	27	64,29
Kurang Setuju	2	4,76
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 30,95%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 64,29%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,76%. Tidak setuju dan sangat tidak setuju sama-sama sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dinilai kurang setuju oleh 2 orang dan dinilai setuju oleh 40 orang responden.

#### **5.3.1.3. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai dua indikator yang terdapat pada dimensi pengalaman kerja yaitu:

##### **a. Lama Waktu atau Masa Kerja**

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seorang bekerja di suatu perusahaan. Lama waktu seorang karyawan bekerja di perusahaan tersebut memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Lama Waktu atau Masa Kerja pada PT.

Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	21,43
Setuju	29	69,05
Kurang Setuju	4	9,52
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 21,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 69,05%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 9,52%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa lama waktu atau masa kerja dinilai kurang setuju oleh 4 orang responden, dan dinilai setuju oleh 38 orang responden.

**b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki Karyawan**

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan yang dilakukan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Pengetahuan

dan keterampilan yang dimiliki biasa berasal dari tempat kerja sebelumnya atau dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan di waktu yang lalu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**

**Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	23,81
Setuju	30	71,43
Kurang Setuju	2	4,76
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 23,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 71,43%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,76%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sama-sama sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dinilai

kurang setuju oleh 2 orang responden, dan dinilai setuju oleh 40 orang responden.

Tabel 5.15

**Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Pengembangan Sumber**

**Daya Manusia (X)**

No.	Indikator	Jumlah Responden Pernyataan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama diklat	12	29	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>116</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>179</b>
2.	Materi yang diberikan dalam diklat memdahkan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan	15	27	0	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>75</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>183</b>
3.	Diklat yang saya dapatkan sangat	15	27	0	0	0	

	bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya						
	<b>Nilai Skor</b>	<b>75</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>183</b>
4.	Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	11	30	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>55</b>	<b>120</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>178</b>
5.	Saya selalu sanggup mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	13	27	2	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>179</b>
6.	Saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan	12	29	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>116</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>179</b>
7.	Lama waktu bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	9	29	4	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>45</b>	<b>116</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>173</b>

8.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	10	30	2	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>50</b>	<b>120</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>176</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>						<b>1.430</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 1.430. adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \text{intem} \times \text{nilai tertinggi} \times \text{jumlah responden} \\ &= 8 \times 5 \times 42 = 1.680 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &= \text{intem} \times \text{nilai terendah} \times \text{jumlah responden} \\ &= 8 \times 1 \times 42 = 336 \end{aligned}$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.680 - 336}{5} = 268$$



Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1.408 – 1.676

Setuju = 1.140 – 1.408

Kurang Setuju = 872 – 1.140

Tidak Setuju = 604 - 872

Sangat Tidak Setuju = 336 – 604

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel pengembangan sumber daya manusia dalam kategori sangat setuju, yang mendapatkan skor yaitu 1.430 dalam kisaran 1.408 sampai 1.676. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indikator yang ada di variabel pengembangan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dikategorikan baik.

### 5.3.2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan

telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas.

#### 5.3.2.1. Aspek Kualitas

Kualitas yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pelanggan yang dimaksud adalah konsumen yang menerima atau menikmati produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Berikut ini akan dijelaskan mengenai tiga indikator yang terdapat pada dimensi aspek kualitas yaitu:

##### a. Ketepatan Hasil Kerja

Hasil kerja adalah objek berwujudnya atau tak berwujudnya yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, karyawan harus memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas/pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Untuk mengetahui hal hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Hasil Kerja pada PT.**

##### **Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	7	16,67
Setuju	33	78,57

Kurang Setuju	1	2,38
Tidak Setuju	1	2,38
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : *Data Olahsan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 78,57%, yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju sama sebnayak 1 orang dengan persentase 2,38%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan hasil kerja dinilai setuju oleh 40 responden dan dinilai kurang setuju dan tidak setuju oleh 1 orang responden.

#### **b. Ketelitian Kerja**

Ketelitian adalah kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang. Ketelitian sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Ketelitian pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Kerja pada PT. Perkebunan  
Nusantara V Pekanbaru

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	19.05
Setuju	33	78.57
Kurang Setuju	1	2.38
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 19.05%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 78.57%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.38%. Dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sama sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian kerja dinilai setuju oleh 41 orang responden dan dinilai kurang setuju oleh 1 orang responden.

**c. Pemberian Pelayanan**

Pelayanan adalah suatu kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik dan menyediakan kepuasan pelanggan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan lebih mampu melayani dengan baik. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan harus bekerja sesuai dengan Skill dan kemampuan di bidang tersebut. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**

**Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pelayanan pada PT.  
Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	11	26.19
Setuju	30	71.43
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.38
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 26.19%,

yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 72.43%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.38%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelayanan dinilai tidak setuju oleh 1 orang responden.

#### 5.3.2.2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah yang dicapai karyawan perusahaan. penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Berikut ini akan dijelaskan mengenai tiga indikator yang terdapat pada dimensi kuantitas kerja yaitu:

##### a. Hasil Kerja

Hasil Kerja merupakan hasil dari keseluruhan proses seseorang yang mengerjakan tugasnya. Hasil kerja yang baik biasanya terwujud dari karyawan yang mampu menyelesaikan dan bertanggung jawabkan pekerjaannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja pada PT. Perkebunan  
Nusantara V Pekanbaru

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	28.57
Setuju	29	69.05
Kurang Setuju	1	2.38
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 28.57%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.05%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.38%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja dinilai kurang setuju oleh 1 orang responden dan dinilai setuju oleh 41 orang responden.

## b. Proses Kerja

Proses kerja adalah kumpulan aktivitas atau tugas yang menghasilkan sesuatu. Setiap proses dipicu oleh suatu kejadian. Proses biasanya dilakukan melalui prosedur yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**

### **Tanggapan Responden Mengenai Proses Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	13	30.95
Setuju	26	61.91
Kurang Setuju	2	4.76
Tidak Setuju	1	2.38
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

*Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 30.95%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 61.91%,



yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3.38, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa proses kerja dinilai kurang setuju oleh 2 orang responden dan dinilai tidak setuju oleh 1 orang responden.

**c. Pemberian Pelayanan Dalam Bekerja**

Pemberian pelayanan dalam bekerja merupakan suatu kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik dan menyediakan kepuasan pelanggan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**

**Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pelayanan Dalam Bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	30,95
Setuju	29	69.05
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 30.95%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.05%, dan yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelayanan dalam bekerja dinilai setuju oleh seluruh responden yaitu sebanyak 42 orang responden.

### **5.3.2.3. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi. Berikut ini akan dijelaskan mengenai dua indikator yang terdapat pada dimensi Ketepatan waktu yaitu:

#### **a. Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan kerja yaitu sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta tanggung menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja pada PT. Perkebunan  
Nusantara V Pekanbaru

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	28.57
Setuju	29	69.05
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.38
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 28.57%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 69.05%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.38%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dinilai tidak setuju oleh 1 orang responden dan dinilai setuju oleh 41 orang responden.

**b. Kehadiran**

Kehadiran setiap karyawan di perusahaan sangat penting karena bisnis perusahaan tidak dapat berjalan tanpa tenaga kerja. Perusahaan

menuntut kehadiran karyawan di kantor, pemberlakuan jam kerja yang ketat merupakan sebuah keniscayaan. Karyawan yang datang terlambat menyebabkan klien tidak terlayani dengan baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23

**Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran pada PT. Perkebunan  
Nusantara V Pekanbaru**

<b>Tanggapan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Setuju	11	26.19
Setuju	28	66.67
Kurang Setuju	3	7.14
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 26.19%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 66.67%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7.14%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang

dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran dinilai setuju oleh 39 orang responden dan dinilai kurang setuju oleh 3 orang responden.

**Tabel 5.24**

**Rekapitulasi Tanggapan Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator	Jumlah Responden Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya	7	33	1	1	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>35</b>	<b>132</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>172</b>
2.	Setiap pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan teliti	8	33	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>40</b>	<b>132</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>175</b>
3.	Saya bekerja sesuai dengan skill dan	11	30	0	1	0	

	kemampuan pada bidang yang saya kerjakan						
	<b>Nilai Skor</b>	<b>55</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>177</b>
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab saya	12	29	1	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>116</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>179</b>
5.	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada	13	26	2	1	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>104</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>177</b>
6.	Saya bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang saya kerjakan	13	29	0	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>65</b>	<b>116</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>181</b>
7.	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku	12	29	0	1	0	

	<b>Nilai Skor</b>	<b>60</b>	<b>116</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>178</b>
8.	Setiap pekerjaan yang diberikan, saya selalu menyelesaikan tepat waktu	11	28	3	0	0	
	<b>Nilai Skor</b>	<b>55</b>	<b>112</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>176</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>						<b>1.415</b>

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat diketahui jumlah skor dari keseluruhan indikator diatas adalah berjumlah 1.415. Adapun nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \text{intem} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 8 \times 5 \times 42 = 1.680 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &= \text{intem} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Responden} \\ &= 8 \times 1 \times 42 = 336 \end{aligned}$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.680 - 336}{5} = 268$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1.408 – 1.676

Setuju = 1.140 – 1.408

Kurang Setuju = 872 – 1.140

Tidak Setuju = 604 - 872

Sangat Tidak Setuju = 336 – 604

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diketahui bahwa tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja karyawan dalam kategori sangat setuju, yang mendapatkan skor yaitu 1.415 dalam kisaran 1.408 sampai 1.676. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan indikator yang ada di variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dikategorikan baik.

#### **5.4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

##### **5.4.1. Uji Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana adalah suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variabel independen (bebas) dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel dependen



(terikat). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.25**

**Uji Regresi Linier Sederhana**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,390	3,109		1,090	,282
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,891	,091	,840	9,779	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Kostanta

b = Koefisien Regresi

x = Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.390 + 0.891X$$

Dimana :

- a. Nilai a sebesar 3.390 merupakan kostanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel pengembangan sumber daya manusia. Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. Nilai b sebesar 0.891 memperlihatkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu poin variabel pengembangan sumber daya manusia maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.891, peningkatan ini bernilai positif yang bermakna semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

#### **5.4.2. Koefisien Korelasi Dan Determinasi**

##### **1. Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.26**

**Koefisien Korelasi**

**Correlations**

		Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	,840**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki korelasi dengan derajat hubungan yaitu korelasinya sedang dan bentuk hubungannya ialah positif. Nilai korelasi sebesar 0.840 lebih besar dari 0.304 ada hubungan korelasi.

**2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.27

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 <sup>a</sup>	,705	,698	1,680

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

Berdasarkan tabel 5.27 diatas menunjukkan yakni nilai R square sebesar 0.705 menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 70.5% dan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 5.4.3. Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat pada tabel coefficients pada kolom t pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.28**

**Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,390	3,109		1,090	,282
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,891	,091	,840	9,779	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t(a/2; n - k - 1) \\
 &= t(0.05/2; 42 - 1 - 1) \\
 &= 0.025; 40 \\
 &= 0.304
 \end{aligned}$$

Dimana :

n = Jumlah

k = Jumlah variabel bebas

1 = Konstan

Pengujian secara tersendiri atau parsial menggunakan uji T ialah untuk mengetahui hasil uji secara tersendiri atau parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas dapat diketahui:

Pengembangan sumber daya manusia (X) diketahui sebesar 9.779 dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 0.304 dan p value (sign) 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia (X) secara tersendiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.5. Pembahasan

### 5.5.1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara parsial.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dihasilkan oleh software SPSS versi 25 nilai yang didapat  $t_{\text{hitung}}$  untuk pengembangan sumber daya manusia lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  dan arah koefisien menunjukkan positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dan dapat dilihat juga nilai sig variabel pengembangan sumber daya manusia lebih kecil dari tingkatan signifikansi yang digunakan. Jadi dapat diketahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan.

Hasibuan (2001:244) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk digunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan

sehingga berguna atau berhasil. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Hal ini memberikan pengetahuan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Artinya semakin banyak pengembangan sumber daya manusia yang dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

#### **5.5.2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara simultan.**

Berdasarkan perhitungan yang dibuat oleh software SPSS versi 25 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  variabel pengembangan sumber daya manusia tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel independen yang berupa pengembangan sumber daya manusia secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi pengaruh variabel independen (pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 70.5% sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fajar Dwi Wahyunanto pada tahun 2020 di PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh sebesar 36,5% terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## BAB VI

### KESIMPULAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa kondisi penilaian dari responden terhadap variabel pada penelitian ini cukup baik. Berikut merupakan kesimpulan dari masing-masing variabel dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Hasil yang ditunjukkan pada uji parsial memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara tersendiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Hasil yang ditunjukkan pada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki derajat hubungan yaitu korelasinya sedang dan bentuk hubungannya ialah positif.
3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh maka dapat disimpulkan nilai R square menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat diberikan beberapa saran yaitu:

1. Pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan sumber daya manusia yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dalam mengukur kinerja karyawan dapat digunakan variabel yang lebih beragam (berbeda) agar hasil penelitian yang berbeda dan relevan dengan kondisi perusahaan sehingga dapat menjadi bahan kajian bagi kalangan akademik.
4. PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang sudah dinyatakan baik menurut tanggapan responden sehingga kedepannya bisa berada dalam kategori sangat baik pada variabel pengembangan sumber daya manusia, pernyataan tertinggi terdapat pada dimensi pendidikan dan pelatihan yaitu “materi yang diberikan dalam diklat memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan” dengan nilai skor 183. Responden menganggap

bahwa pendidikan dan pelatihan adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja serta pengetahuan kepada para karyawan.

5. PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang sudah dinyatakan baik menurut tanggapan responden sehingga kedepannya bisa berada dalam kategori sangat baik. Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan dengan skor tertinggi terdapat di dimensi kuantitas kerja yaitu “karyawan bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang karyawan kerjakan” dengan nilai skor 181. Responden menganggap bahwa kuantitas kerja adalah cara terbaik untuk menjadikan karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrastuti, Sri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press
- Mondy, W.R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: yayasan Aini Syam.
- Yusuf, Burhannudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Andika, R. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, volume 11, Nomor 2.
- Ardiansyah, H. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Jannah, R., Ruliana, T., & Suroso, A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kupuasan Kerja Pegawai. *Seminar Nasional Sistem Informasi*.
- Lasinggi K., Jopang dan Idrus H.S. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 2.
- Mulyadi, A. (2019). *Analisis Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, volume 3, Nomor 7.
- Tarigan, G.C., & Nasution, A.M. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2 (2),146-153.
- Wahyunanto, D.F. (2020) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Proceeding of Management*, volume 7, Nomor 2.
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, volume 4, Nomor 3.

Ibnu Ahsan, 2017. <http://ibnu5497.blogspot.com/2017/10/management-sumber-daya-manusia.html>

Budi Kho, 2019. <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-pengembangan-sdm-sumber-daya-manusia/>



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau