

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

SUKMA APRILA
NPM : 175210423

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Sukma Aprila
NPM : 175210423
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dengan rincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1	04/01/2021	<ul style="list-style-type: none">- Judul diperbaiki- Lampirkan jurnal- Data jumlah karyawan di cek lagi- Uraikan masalah penelitian dengan jelas	
2	26/01/2021	<ul style="list-style-type: none">- Masukkan data produksi pada latar belakang masalah- ACC ujian seminar proposal	
3	07/06/2021	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki item pilihan jawaban- Perbaiki pertanyaan kuesioner sesuai saran- ACC kuesioner	
4	10/10/2021	<ul style="list-style-type: none">- Masukkan data komposisi karyawan- Pada Bab V setiap tabel buat uraian deskriptif- Pembahasan ditambah dengan hasil penelitian orang lain	

5	14/11/2021	<ul style="list-style-type: none">- Tabel jangan ada yang terpotong- Kesimpulan ditambah lagi	J
6	20/11/2021	<ul style="list-style-type: none">- ACC ujian seminar hasil	J



Pekanbaru, 20 Januari 2022
Wakil Dekan 1

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

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

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: 1740/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 | : Sukma Aprila |
| 2. NPM | : 175210423 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. |
| 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 | : Lulus (B+) 71,7 |
| 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 :

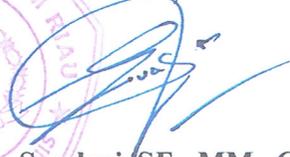
- | | |
|----------------------------------|---------|
| 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si | (.....) |
| 2. Kamar Zaman, SE., MM | (.....) |
| 3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc | (.....) |

Notulen

- | | |
|----------------------------|---------|
| 1. Gilang Nugroho, SE., MM | (.....) |
|----------------------------|---------|

Pekanbaru, 15 Desember 2021

Mengetahui
Dekan,


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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Sukma Aprila
NPM : 175210423
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.
Hari/Tanggal : Rabu 15 Desember 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

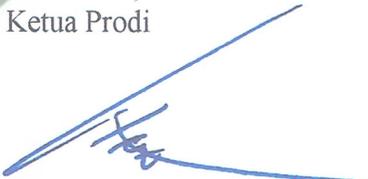
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72)
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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1740 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive 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. Pembangun
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
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:
- N a m a : Sukma Aprila
N P M : 175210423
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	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



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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Sukma Aprila
NPM : 175210423
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.
Pembimbing : I. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Senin 05 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

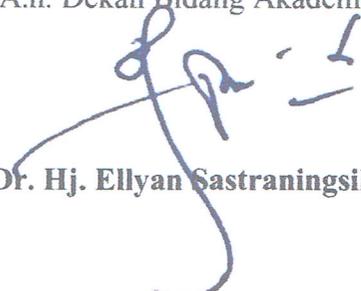
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : 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.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	3. 

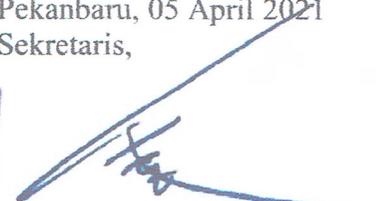
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


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



Pekanbaru, 05 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1509/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 5 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. 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. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI.S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI.S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Sukma Aprila
 N P M : 175210423
 Jusan/Jenjang Pends. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Johan Sentosa Kebun Bangkinang
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 6 November 2020
 Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kahrudin 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 : **SUKMA APRILA**
NPM : **175210423**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR**
PEMBIMBING : **ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 19% (Sembilan belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 19 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



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 : SUKMA APRILA
NPM : 175210423
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JOHAN SENTOSA
KEBUN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

 29/11/22 Dekan

Ketua Program Studi


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


(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 yang dapat 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 penyimpangan 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, 20 Januari 2022

Saya yang membuat



SUKMA APRILA
NPM. 175210423

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

Oleh:

SUKMA APRILA
175210423

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang yang berjumlah 149 orang. Adapun Teknik pemilihan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan Teknik *sampling purposive* dengan jumlah 111 orang karyawan sebagai sampel yang terdiri dari karyawan potong buah (pemanen) dan karyawan muat buah. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan melakukan wawancara. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Teknik pengujian dalam penelitian ini yaitu menggunakan aplikasi SPSS 21 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi (r), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t). Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang. Hasil dari analisis uji korelasi (r) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel kompetensi sumber daya manusia dengan variabel produktivitas kerja karyawan. Hasil dari analisis uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan. Dan hasil dari analisis uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. JOHAN SENTOSA BANGKINANG GARDENS KAMPAR REGENCY

BY:

SUKMA APRILA
175210423

This study aims to determine and examine the relationship between the competence of human resources on the work productivity of employees at PT. Johan Sentosa Bangkinang garden. The population in this study were all employees of the production division of PT. Johan Sentosa Bangkinang Gardens, totaling 149 people. As for the sample selection technique in this study, using purposive sampling technique with a total of 111 employees as a sample consisting of fruit cutting employees (harvesters) and fruit loading employees. Data collection techniques in this study are using questionnaires and conducting interviews. Data analysis in this study is using descriptive analysis methods and quantitative analysis. The testing technique in this study is using the SPSS 21 application which consists of validity and reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient test (r), coefficient of determination test (R^2), and hypothesis testing (t test). Based on the result of simple linear regression analysis shows that the variable of human resource competence has a significant effect on the work productivity of employees at PT. Johan Sentosa Bangkinang Gardens. The result of the correlation test analysis (r) show that there is a strong relationship between the variable of human resource competence and the variable of employee work productivity. The result of the analysis of the coefficient of determination (R^2) indicate that the variable of human resource competence affects the variable of employee work productivity. And the results of the analysis of hypothesis testing (t test) show that human resource competence (X) has a significant effect on employee work productivity (Y).

Keywords : *Human resource competence, employee work productivity*

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat serta nikmat dan hidayahnya, Shalawat beserta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Skripsi yang peneliti ajukan yaitu berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar”**.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dari segi isi maupun penyajiannya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu penulis berharap adanya kritik dan saran serta masukan dari pembaca guna untuk kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak yang juga telah meluangkan waktu serta tenaganya dalam membantu peneliti menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Hamsyir dan Ibunda R. Aslinar yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus dan ikhlas, serta menyekolahkan peneliti hingga mencapai gelar sarjana. Terimakasih kepada ayah dan ibu atas semua pengorbanan dan bantuannya dalam memberikan semua keperluan dan kebutuhan peneliti, serta doá tulus yang tiada hentinya hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga ayah dan ibu senantiasa diberikan kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, S.E, MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, serta selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, yang telah membimbing serta banyak membantu dan banyak memberikan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Eka Nuraini R., M.Si selaku dosen Penasehat Akademis selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah berjasa dalam mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
6. Ketiga kakak kandung tercinta yaitu Misriayuham, Siswirayuan dan Gusmirahayu, terimakasih telah memberikan semangat, dukungan, motivasi

serta doá nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga kakak senantiasa diberikan kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

7. Kepada nenek tersayang terimakasih yang senantiasa selalu mendoákan cucunya setiap selesai sholat, semoga nenek selalu diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan Allah SWT.
8. Kepada bapak Andy Nurcahya selaku Manajer Perkebunan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar terimakasih telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.
9. Kepada bapak Shamran terimakasih telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini, telah banyak meluangkan waktu kerjanya untuk membantu dalam memberikan data yang peneliti butuhkan dalam menyusun skripsi ini.
10. Kepada bapak Jefri selaku mandor panen terimakasih telah mendampingi serta membantu peneliti dalam menyebarkan kuesioner ke karyawan bagian panen dan muat buah di PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.
11. Kepada karyawan bagian panen dan muat buah terimakasih telah bersedia dan telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang diberikan.
12. Kepada sahabat peneliti yakni Mia Listiana terimakasih telah banyak membantu peneliti baik dari tenaga maupun pengetahuan, yang mana telah meluangkan waktu dan tenaga nya untuk menemani peneliti dalam

penyusunan skripsi ini dan senantiasa selalu memberikan semangat kepada peneliti agar peneliti segera menyusul mendapatkan gelar sarjana yang sama dengannya.

13. Kepada sahabat saya Rima Sri Wahyuni, Elsy Rani Cahya, dan Jihan Alfath three terimakasih telah menjadi sahabat sekaligus saudara selama masa kuliah, yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan selalu membantu ketika sedang dalam keadaan susah, dan sabar menghadapi sifat peneliti selama kita berteman di bangku kuliah. Semoga kita tetap dapat menjaga pertemanan ini walaupun suatu saat kita terpisahkan oleh jarak.
14. Kepada teman-teman seperjuangan yakni Indri Eka Nuri, Tika Sari, Desi Melinda, Imun Sakinah, Deanti Iftariani, Terimakasih atas bantuannya dan selalu memberikan semangat serta motivasinya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga atas masukan, saran, dan pengetahuan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya.

Pekanbaru, Juni 2021

Peneliti

Sukma Aprila
NPM:175210423

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Kompetensi	12
2.1.1 Pengertian Kompetensi	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	13
2.1.3 Indikator-Indikator Kompetensi	15
2.1.4 Dimensi-Dimensi Kompetensi	17
2.1.5 Tipe-Tipe Kompetensi	18
2.1.6 Manfaat Penggunaan Kompetensi	21
2.1.7 Kategori Kompetensi	22
2.2 Produktivitas Kerja	24

2.2.1	Pengertian Produktivitas Kerja	24
2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	25
2.2.3	Indikator-Indikator Produktivitas Kerja	29
2.2.4	Dimensi Produktivitas Kerja	31
2.2.5	Manfaat Produktivitas Kerja	32
2.3	Penelitian Terdahulu	33
2.4	Kerangka Penelitian	35
2.5	Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Lokasi Penelitian	37
3.2	Operasional Variabel.....	37
3.3	Populasi Dan Sampel	38
3.4	Jenis Dan Sumber Data	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.6	Analisis Data	40
BAB IV GAMBAR UMUM PERUSAHAAN.....		45
4.1	Sejarah Singkat PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang	45
4.2	Visi dan Misi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang	46
4.3	Struktur Organisasi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang	48
4.4	Jabatan Fungsional	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
5.1	Identitas Responden	55

5.1.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	55
5.1.2	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
5.1.3	Berdasarkan Usia	57
5.1.4	Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
5.1.5	Berdasarkan Bidang Pekerjaan	60
5.2	Uji Instrumen Penelitian	61
5.2.1	Uji Validitas	61
5.2.2	Uji Reliabilitas	63
5.3	Analisis Deskriptif	65
5.3.1	Analisis Deskriptif Kompetensi Sumber Daya Manusia	65
5.3.1.1	Pengetahuan	65
5.3.1.2	Keterampilan	71
5.3.1.3	Sikap.....	77
5.3.2	Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja	87
5.3.2.1	Kuantitas Kerja.....	87
5.3.2.2	Kualitas Kerja.....	92
5.3.2.3	Ketepatan Waktu	99
5.4	Analisi Data.....	106
5.4.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	106
5.4.2	Uji Koefisien Korelasi (r).....	108
5.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	109
5.4.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	110

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	111
BAB VI PENUTUP	114
6.2 Kesimpulan	114
6.1 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN DATA	118



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Luas Lahan Perkebunan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.....	4
Tabel 1.2 Komposisi karyawan bagian produksi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang berdasarkan pekerjaan	4
Tabel 1.3 Anggaran Dan Realisasi Tandan Buah Segar (TBS) PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Tahun 2019 – 2020	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2 Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	42
Tabel 4.1 Perusahaan Yang Tergabung Di Duta Palma Nusantara Group	45
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 5.5 Identitas Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	60
Tabel 5.6 Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	62
Tabel 5.7 Hasil Analisis Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja	63
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Semakin Tinggi Tingkat Pendidikan Akan Meningkatkan Pengetahuan.....	66
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Dapat Memahami SOP Pekerjaan	67

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Terhadap Pekerjaan.....	69
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Dapat Menyelesaikan Masalah Dalam Bekerja.....	70
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Pengalaman Kerja	72
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Penguasaan Teknis Pekerjaan	74
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Keahlian Yang Dimiliki Dapat Membantu Dalam Bekerja	76
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Rasa Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	78
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Mematuhi Peraturan Perusahaan	79
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Setia Pada Perusahaan	80
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja	82
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Konsentrasi Dalam Bekerja.....	83
Tabel 5.21 Rekapitulasi Bobot Nilai Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	84
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Hasil Kerja	88
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Dapat Meningkatkan Hasil Kerja	89
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan.....	91
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja	93
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja	94

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Keterampilan Dalam Bekerja.....	96
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Kesalahan Dalam Bekerja	97
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....	100
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Memasimalkan Waktu Kerja.....	101
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Dalam Bekerja	103
Tabel 5.32 Rekapitulasi Bobot Nilai Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan.....	104
Tabel 5.33 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	107
Tabel 5.34 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	108
Tabel 5.35 Hasil Uji Koefisien Determinasi	109
Tabel 5.36 Hasil Uji Hipotesis (uji t).....	111



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan dan perkembangan teknologi yang begitu cepat, membuat persaingan bisnis semakin ketat. Hal tersebut menuntut organisasi bisnis atau perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan mempunyai kompetensi sesuai dengan zamannya. Dizaman modern seperti yang kita rasakan saat ini, setiap organisasi bisnis maupun perusahaan berusaha memiliki daya saing yang kuat agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Ketahanan organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan cara mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat sehingga akan mendorong tercapainya disiplin dan sikap positif karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap organisasi bisnis atau perusahaan untuk menjalankan proses kerja. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012), kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan

agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Organisasi bisnis maupun perusahaan akan lebih selektif dalam merekrut karyawan dengan dimasukkannya kompetensi sebagai variabel dalam proses seleksi. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja seseorang. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Jika kita mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, maka kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya tentu sudah memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, oleh

karena itu kompetensi karyawan perlu diketahui agar dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang baik akan dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan suatu perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut. Menurut Wartana (2011), mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2010:78) produktivitas adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

PT. Johan Sentosa Merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara. PT. Johan Sentosa adalah sebuah perusahaan perkebunan swasta yang bergerak dibidang produksi kelapa sawit berupa Tandan Buah Segar (TBS) dan kemudian diolah menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). PT. Johan Sentosa terletak di Dusun Sei Jernih Kelurahan Pasir Sialang, Kecamatan Bangkinang Seberang, Kabupaten Kampar, dan berkantor pusat di Pekanbaru. PT. Johan Sentosa terdiri dari dua unit yaitu unit Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) dan unit Perkebunan Sawit.

Pada saat sekarang ini pengolahan kelapa sawit (PKS) yang dilakukan hanya mengolah bahan baku yang dihasilkan oleh kebun sendiri dan dari kebun masyarakat

luar. Adapun luas lahan perkebunan PT. Johan Sentosa yaitu 4.584 Ha terbagi atas 4 devisi, yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1.1

Luas Lahan Perkebunan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

No	Devisi	Luas Lahan (Ha)
1	Devisi I	1.030
2	Devisi II	1.301
3	Devisi III	1.181
4	Devisi IV	1.072
Jumlah		4.584

Sumber: PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Tahun 2021

PT. Johan Sentosa sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit memerlukan banyak karyawan guna mencapai kinerja yang diinginkan. Pada PT. Johan Sentosa, karyawan dibagi menjadi tiga bagian pekerjaan yaitu bagian produksi, bagian perawatan, dan bagian umum. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi, yang difokuskan kepada karyawan bagian potong buah (pemanen) dan bagian muat buah. Adapun komposisi karyawan bagian produksi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang berdasarkan jenis pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2

Komposisi Karyawan Bagian Produksi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (orang)
1	Mandor 1	4
2	Mandor Panen	8
3	Krani Panen	8
4	Potong Buah (pemanen)	85
5	Muat Buah	26

6	Sensus Produksi	3
7	Operator Langsir Buah	15
Total		149

Sumber: PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Tahun 2021

Pada tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang berjumlah 149 orang. Yang terdiri dari tujuh jenis pekerjaan, yaitu mandor 1 berjumlah 4 orang, mandor panen berjumlah 85 orang, muat buah berjumlah 26 orang, sensus produksi berjumlah 3 orang, dan operator langsir buah berjumlah 15 orang.

Di PT. Johan Sentosa khususnya pada karyawan bagian panen dan muat buah, kompetensi yang harus dimiliki karyawan yaitu karyawan diharapkan mampu mengetahui mana buah yang siap untuk dipanen dan mana buah yang belum siap untuk dipanen, karyawan diharapkan mampu bekerja sama dengan sesama karyawan, serta karyawan diharapkan memiliki keahlian dalam menggunakan peralatan kerja agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja. Kecelakaan yang pernah terjadi yaitu seperti tertimpa buah dan tertimpa pelepah. Adapun peralatan yang digunakan dalam bekerja yaitu berupa pisau egrek, kampak, ganju, angkong dan tojok.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada PT. Johan Sentosa, peneliti menemukan masih kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan dalam mendukung produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi yaitu ternyata tidak semua karyawan memiliki keahlian dalam menggunakan peralatan kerja terutama egrek dan tojok. Egrek berbeda dengan dodos

yang dimana tangkai egrek lebih panjang dan digunakan untuk mengambil buah sawit di pohon yang sudah tinggi, sehingga dibutuhkan keahlian dalam menggunakannya agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan. Begitu juga dengan tojok yang digunakan untuk mengangkat buah, karyawan tidak hanya harus bisa menggunakan tojok tetapi juga harus mampu dalam mengangkatnya agar buah tidak jatuh dan tidak menimpa diri. Ternyata tidak semua karyawan memiliki keahlian dalam menggunakan tojok terutama ketika mengangkat buah sawit yang berukuran besar.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya keahlian karyawan dalam menggunakan peralatan kerja, ada beberapa karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Berikut data target atau anggaran dan realisasi produksi Tanda Buah Segar (TBS) pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Tahun 2019 dan 2020.

Tabel 1.3

Anggaran dan Realisasi Tandan Buah Segar (TBS) PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Pada Tahun 2019 – 2020.

Bulan	Tahun 2019			Tahun 2020		
	Anggaran Produksi TBS (Kg)	Realisasi Produksi TBS (kg)	Persentase	Anggaran Produksi TBS (Kg)	Realisasi Produksi TBS (kg)	Persentase
Januari	7.877.624	8.240.560	105%	8.219.799	7.477.060	91%
Februari	7.502.177	7.556.910	101%	7.537.872	7.030.840	93%
Maret	8.350.558	7.095.440	85%	7.077.564	6.424.460	91%
April	7.820.350	7.424.010	95%	7.405.306	7.621.510	103%
Mei	8.491.635	8.019.860	94%	7.999.655	7.624.470	96%
Juni	8.347.786	8.005.040	96%	7.984.873	8.592.350	108%

Juli	8.634.517	9.242.180	107%	9.218.896	8.731.610	95%
Agustus	10.009.000	9.710.560	97%	9.686.096	8.924.010	92%
September	9.625.780	8.932.460	93%	10.070.414	8.614.370	86%
Oktober	8.430.296	9.026.290	107%	8.819.709	6.741.940	76%
November	9.240.615	8.645.660	94%	9.667.457	7.521.460	78%
Desember	8.809.662	8.179.780	93%	9.216.599	7.735.960	84%
Total	103.140.000	100.078.750	97%	102.904.240	93.058.040	90%

Sumber: PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang tahun 2021

Pada tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa target produksi yang dianggarkan oleh perusahaan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Pada Tahun 2019 adalah sebesar 103.140.000 Kg Tandan Buah Segar dengan hasil realisasi produksi sebesar 100.078.750 Kg. Pada tahun 2020 anggaran produksi TBS sebesar 102.904.240 Kg, tetapi realisasi produksinya hanya sebesar 93.058.040 Kg, artinya dua tahun belakangan ini realisasi produksi TBS tidak mencapai target yang telah dianggarkan.

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi yang dimiliki karyawan terhadap produktivitas kerjanya, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Johan Sentosa kebun Bangkinang dengan judul : **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada kompetensi dan kinerja karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

- b. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan kompetensi dan kinerja karyawan serta khususnya bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penyusunan skripsi ini dibagi kedalam enam bab seperti berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menguraikan atau menjabarkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini peneliti menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian ini dan hipotesis. Seperti pengertian kompetensi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, indikator-indikator kompetensi, dimensi-dimensi kompetensi, manfaat penggunaan kompetensi, pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja, indikator produktivitas kerja, dimensi produktivitas kerja, manfaat pengukuran produktivitas kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, dimana lokasi atau objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBAR UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang sejarah singkat PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, struktur organisasi dan kegiatannya, serta visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti membahas tentang pokok permasalahan dan hasil penelitian tentang kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, yang dapat dijadikan

sebagai masukan kepada PT. Johan Sentosa Kebun
Bangkinang Kabupaten Kampar.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Spencer (Moehariono, 2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat atau pada situasi tertentu.

Menurut David Mc. Clelland (Sedarmayanti, 2011), mengemukakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik”.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:304) kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dalam

situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Menurut Marwansyah (2014:55) kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritikal dan esensial karena di satu sisi merupakan *human capital* dan *active agent* bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegritaskan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*)

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Moeheriono (2012), secara rinci terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut:

- 1) *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.
- 2) *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- 3) *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- 4) *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- 5) *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Menurut Kaswan (2012:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengetahuan, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran, dikebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan prakerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian internasional, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan apresiasi terhadap bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

2.1.3 Indikator-Indikator Kompetensi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Samsul Bahri (2016), kompetensi kerja meliputi lima indikator, yaitu:

- 1) Pengetahuan dalam organisasi/bekerja dan penyempurnaan cara kerja

- 2) Orientasi standar kinerja pegawai, dengan indikator tingkat kesesuaian dengan standar hasil kerja
- 3) Orientasi standar kinerja pegawai dengan indikator tingkat kesesuaian kualitas kerja, keahlian dan profesionalisme, dengan indikator tingkat kesesuaian keahlian profesionalisme pegawai dengan daya saing antar pegawai
- 4) Kemampuan pengembangan keahlian dengan indikator, dengan indikator tingkat dukungan organisasi dalam pengembangan keahlian secara mandiri, tingkat dukungan organisasi dalam pengembangan keahlian pegawai.
- 5) Tanggung jawab dan efektifitas, dengan indikator tingkat kemudahan pegawai dalam mengikuti pendidikan, tingkat keterbukaan dalam promosi jabatan.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (Sutrisno, 2010:204), adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

- 2) Pemahaman (*understanding*)

Yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3) Nilai (*value*)

Adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4) Kemampuan (*skill*)

Adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dianggap lebih efektif dan efisien.

5) Sikap (*attitude*)

Yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi perasaan terhadap kenaikan gaji.

6) Minat (*interest*)

Adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.4 Dimensi-Dimensi Kompetensi

Menurut Dulewics (Sudarmanto 2015:68), membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual, meliputi: perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian.

- 2) Kemampuan interpersonal, meliputi: mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal, dan komunikasi lisan.
- 3) Kemampuan adaptabilitas, meliputi adaptasi
- 4) Kemampuan orientasi hasil, meliputi sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi, dan kepekaan bisnis.

Menurut Hary Schroder (Sudarmanto, 2015:68), membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:

- 1) Kognitif mencakup dimensi mencari informasi, pemikiran konseptual, fleksibilitas.
- 2) Direksional mencakup dimensi dampak, percaya diri, presentasi.
- 3) Motivasional mencakup dimensi interpersonal, mengelola interaksi, orientasi pengembangan.
- 4) Berprestasi : orientasi proaktif, orientasi berprestasi.

2.1.5 Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:275) tipe kompetensi yang berbeda kaitan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi inti melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dengan kinerja yang sukses.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun *consensus*, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.
- 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berfikir strategi, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, melakukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merancang pekerjaan, mengorganisasikan sumber daya, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

- 7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team bulding, mendorong partisipasi, mengembangkan, mengusahakan umpan balik kinera, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- 9) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, membuat keputusan bisnis dan pembangkitan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
- 12) *Technical atau operational competency*, kompetensi berkaitan dengan memperkerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer,

menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.6 Manfaat Kompetensi

Menurut Rylat dan Lohan (Moheriono, 2012:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut:

1. Karyawan
 - a. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
 - b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
 - c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
 - d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.
 - e. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah oada jabatan yang baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.

- f. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
2. Organisasi
 - a. Pemetaan yang akurat dan obyektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
 - b. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.
 - c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
 - d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih afektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
 - e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karna karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

2.1.7 Kategori Kompetensi

Menurut Zwell (Wibowo, 2016:276) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

- 1) *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task*

achievment ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

- 2) *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- 3) *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analisa, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- 5) *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi

kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

Menurut Spencer (Sudarmanto, 2015:53), komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut:

- 1) *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- 2) *Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- 3) *Self concept* adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
- 4) *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- 5) *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Semakin besar suatu perusahaan maka akan semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Produk yang dihasilkan dari suatu perusahaan baik itu barang maupun jasa tidak terlepas dari

hasil kerja atau produktivitas kerja karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Terkait dengan itu, ada banyak pengertian atau definisi produktivitas kerja menurut beberapa para ahli.

Menurut Hari Mulyadi (2010), produktivitas kerja merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan dunia industri.

Menurut Hardjosoedharmo dalam Indriyani (2014), produktivitas adalah ukuran mengenai seberapa baik mengelola input / sumber daya menjadi output, produk atau hasil yang berguna. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya.

Menurut Sunyoto, (2015:36), produktivitas kerja secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Menurut Hasibuan (2013), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisien (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sinungan dalam Syamsuri (2017), mendefinisikan produktivitas juga sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja

2. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

5. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagaan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sinungan dalam Indriyani (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat digolongkan menjadi enam faktor yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan akan membentuk pengetahuan seseorang agar bias mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan latihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat Pendidikan dan latihan seseorang, diharapkan semakin tinggi produktivitasnya.

2. Gizi dan kebutuhan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik, akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik serta mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas.

3. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi motivasi agar karyawan bekerja lebih giat dan produktif. Sistem pengupahan seperti itu akan mendorong setiap karyawan

untuk berprestasi lebih baik.

4. Kesempatan

Kesempatan dalam hal ini berarti kesempatan untuk bekerja, pekerjaan sesuai dengan Pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang, kesempatan memperkenalkan diri.

5. Peningkatan kemampuan manajerial pimpinan

Prinsip manajer adalah bekerja secara efektif dan efisien. Terutama dalam penggunaan sumber-sumber produksi seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

6. Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah dibidang produksi, sangat berpengaruh terhadap usaha peningkatan produktivitas. Baik itu berpengaruh secara langsung maupun tak langsung. Karena kebijakan pemerintah bersifat dilaksanakan oleh perusahaan.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Dalam buku Edy Sutrisno (2010:104) yang menjadi indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.2.4 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Agus (Nurjaman, 2014), menyatakan bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan.

2. Kuantitas pekerjaan

Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Semangat kerja

Semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.

5. Disiplin Kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan.

Menurut Hendry Simamora (Malina, 2017:33), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2.5 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Gaspersz (2012), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya.
2. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka Panjang.

3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.
7. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus dan lain-lain.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Abd. Rasyid Syamsuri (2017)	Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai embedded variabel pada PT. Perkebunan	Menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan Amos 22.	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan arah hubungan positif, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,

		Nusantara III (Persero) Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu		produktivitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Rantau Prapat Kabupaten Lanuhan Batu.
2	Yoko Andi Nugroho dan Djaja Sampoerna (2016)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Mega Kencana	Analisa Korelasi, koefisien determinasi, dan regresi linier sederhana, serta uji z.	Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, korelasi dengan regresi linier sederhana menunjukkan arah hubungan tanda positif yang artinya peningkatan kompetensi menaikkan produktivitas kerja karyawan.
3	Hari Mulyadi (2010)	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Glamedia Bandung Perkasa	Menggunakan Analisis path melalui bantuan program SPSS 15 for windows.	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja sebesar 19,94% dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 48,71%. Secara simultan motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Glamedia Bandung Perkasa yaitu sebesar 68,65%.

4	Jon Maizar (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat	Analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.	Motivasi, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Mayang Sari, Ferdinand, Asriyansyah S Mawung (2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Sawit Lestari	Analisis Statistik	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

2.4 Kerangka Penelitian

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: **Diduga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.**



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Johan Sentosa yang terletak di Dusun Sei Jernih Kelurahan Pasir Sialang, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X) Adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2016:271)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	a. Tingkat pendidikan b. Pemahaman atas SOP pekerjaan c. Pengetahuan terhadap pekerjaan d. Menyelesaikan masalah dalam bekerja a. Pengalaman kerja b. Keahlian bekerja c. Penguasaan teknis pekerjaan a. Bertanggung jawab b. Konsentrasi dalam bekerja c. Bekerjasama d. Loyalitas atas perusahaan	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y) Merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi	1. Kuantitas Kerja	a. Kesesuaian hasil kerja b. Meningkatkan hasil	Ordinal

<p>lain produktivitas merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. (Gaol, 2014:686)</p>	<p>2. Kualitas Kerja</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p>	<p>yang dicapai</p> <p>c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan</p> <p>a. Ketelitian dalam bekerja</p> <p>b. Semangat kerja</p> <p>c. Keterampilan dalam bekerja</p> <p>d. Tingkat kesalahan</p> <p>a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan</p> <p>b. Memaksimalkan waktu kerja</p> <p>c. Disiplin Kerja</p>	
--	--	---	--

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:443) Populasi dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai wilayah generalis yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi sehingga populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 149 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:443) Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik pemilihan sampel *sampling purposive*. Peneliti melakukan penelitian tentang produktivitas kerja, maka sampel yang dipilih adalah karyawan potong buah (pemanen), dan karyawan muat buah. Karyawan pemanen berjumlah 85 orang dan karyawan muat buah berjumlah 26 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Adalah data yang belum diolah, data ini diperoleh atau didapatkan secara langsung dari tempat penelitian yang berupa hasil wawancara peneliti bersama pihak perusahaan atau organisasi.

2. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh atau didapatkan dari perusahaan atau organisasi yang berupa catatan atau laporan yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung atau wawancara kepada pihak terkait PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.

3.6 Analisi Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif artinya menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya, lalu dirumuskan sehingga dapat gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jawaban yang diberikan responden dalam pengisian kuesioner bersifat kualitatif, oleh karena itu untuk

mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a : Bobot / nilai = 5
- b : Bobot / nilai = 4
- c : Bobot / nilai = 3
- d : Bobot / nilai = 2
- e : Bobot / nilai = 1

Dalam penelitian ini, peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi software Statistical Product and Services Solution (SPSS) 21 dalam hal ini teknik pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kata lain pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Azwar (Wibowo, 2012) uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas ini menggunakan metode pearson product moment yaitu dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan dengan

membandingkan nilai koefisien korelasi hitung terhadap nilai r tabel (Wibowo, 2012)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran, yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya bila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Reabilitas mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pelakunya. Penelitian ini mencari reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach's*. Apabila nilai alpha cronbach suatu variabel $> 0,60$ maka maka dapat dikatakan reliable.

Tabel 3.2

Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 – 0.20	Kurang Handal
$>0.20 - 0.40$	Agak Handal
$>0.40 - 0.60$	Cukup Handal
$>0.60 - 0.80$	Handal
$>0.80 - 1.00$	Sangat Handal

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (variabel terikat) dapat diprediksi melalui variabel independent (variabel bebas) secara individual, atau

berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel.

Model persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (produktivitas kerja)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen (kompetensi)

ϵ = Standar error

3. Menghitung Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh variabel X (kompetensi sumber daya manusia) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan). Oleh karena itu, koefisien korelasi juga sama seperti koefisien determinasi yaitu digunakan sebagai pengukur hubungan dua variabel.

4. Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar perubahan variabel Y (produktivitas kerja) yang dipengaruhi oleh variabel X (kompetensi SDM). Apabila nilai R^2 mendekati 1 maka menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat.

5. Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, apakah variabel kompetensi benar-benar berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $5\% = 0,05$. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< (0,05)$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $> (0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

PT. Johan Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara. PT. Johan Sentosa adalah sebuah perusahaan perkebunan swasta yang bergerak dibidang produksi kelapa sawit berupa Tandan Buah Segar (TBS) dan kemudian diolah menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). PT. Johan Sentosa terletak di Dusun Sei Jernih Kelurahan Pasir Sialang, Kecamatan Bangkinang Seberang, Kabupaten Kampar. Perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara antara lain :

Tabel 4.1

Perusahaan Yang Tergabung di Duta Palma Nusantara Group

No	Nama Perusahaan	Lokasi
1	PT. Cerenti Subur	Kuansing
2	PT. Duta Palma Nusantara	Kuansing
3	PT. Wanajinga Timur	Kuasing
4	PT. Johan Sentosa	Bangkinang
5	PT. Eluan Mahkota	Rokan Hulu
6	PT. Kencana Amal Tani	Inhu

Sumber: PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Tahun 2021

PT. Johan Sentosa terdiri dari dua unit yaitu unit pengolahan kelapa sawit (PKS) dan unit perkebunan sawit. Pada saat sekarang ini pengolahan kelapa sawit

yang dilakukan hanya mengolah bahan baku yang dihasilkan oleh kebun sendiri dan dari kebun masyarakat luar. Adapun luas lahan perkebunan PT. Johan Sentosa yaitu 4.584 Ha yang terbagi atas 4 devisi dan seluruhnya merupakan perkebunan yang telah berproduksi, dapat dilihat sebagai berikut :

1. Devisi I : Luas Lahan 1.030 Ha
2. Devisi II : Luas Lahan 1.301 Ha
3. Devisi III : Luas Lahan 1.181 Ha
4. Devisi IV : Luas Lahan 1.072 Ha

PT. Johan Sentosa berdiri pada tahun 1995 berdasarkan peraturan pemerintah No. 9683/09-01/PB/VI/95 tanggal 21 juni 1995 dan berkantor pusat di Pekanbaru. PKS PT. Johan Sentosa mulai dibangun sejak tahun 1996-1997 dan mulai dioperasikan pada desember 1997. Tujuan pembangunan pabrik di PT. Johan Sentosa adalah untuk mengolah buah yang dihasilkan dari kebun dengan biaya pengolahan sekecil mungkin atau seefisien mungkin dengan pemakaian tenaga kerja yang efektif dan losses sekecil mungkin dengan memperoleh *Crude Palm Oil (CPO)* dan *Karnel* yang berkualitas.

4.2 Visi dan Misi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

a. Visi

“To Become The Leading National Sustainable Palm Oil Company”

(“Menjadi Perusahaan Penghasil Minyak Kelapa Sawit Nasional Terkemuka”)

b. Misi

Produksi minyak sawit yang sah secara hukum, layak ekonomi, pantas lingkungan, peduli kesehatan & keselamatan kerja, bermanfaat bagi social, dan serta senantiasa menghasilkan yang terbaik dengan melakukan peningkatan yang berkelanjutan pada proses-proses utama.

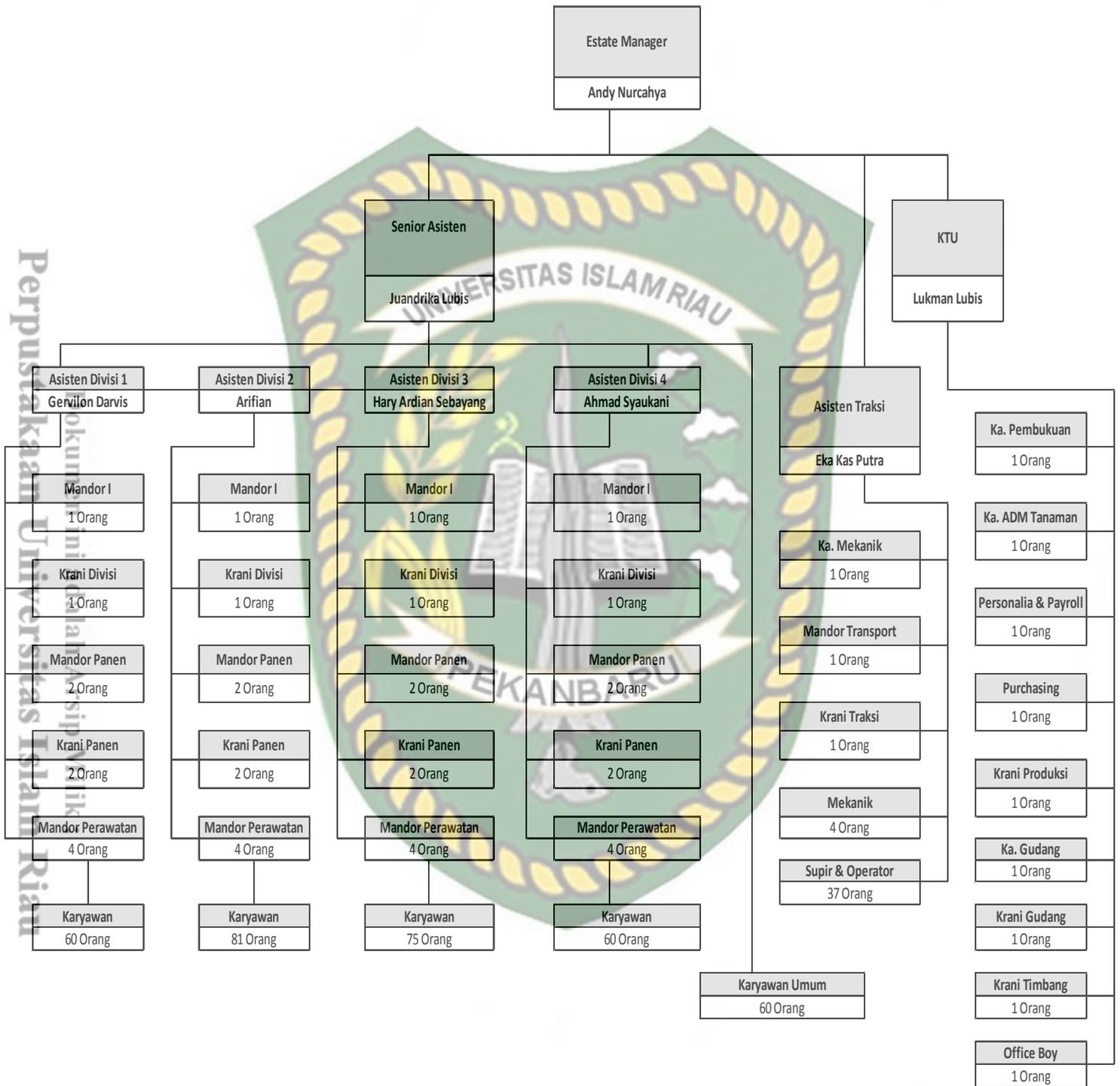
Untuk mencapai visi dan misi tersebut, kebijakan perusahaan adalah :

- Menjalankan sistem manajemen lingkungan, melalui penilaian aspek dan dampak lingkungan berikut pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
- Menjalankan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, melalui penilaian bahaya dan resiko serta pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
- Menjaga karyawan sebagai human capital dengan melakukan pelatihan, perlakuan yang sama untuk mendapat peluang dan kesempatan kerja, tetapi tetap mematuhi usia minimum & maksimum pekerja serta adanya jaminan kesejahteraan berupa program jaminan sosial tenaga kerja dan pembentukan koperasi.
- Memastikan para pemasok menjalankan kaidah kesehatan dan keselamatan kerja & lingkungan dalam proses operasional mereka.

4.3 Struktur Organisasi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu diadakan pembagian tugas yang dilakukan oleh seluruh tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai, tenaga kerja tersebut harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing dapat mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawabnya yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan.

Struktur organisasi adalah rangka yang mewujudkan pola tetap dan hubungan antara bidang kerja maupun orang-orang menunjukkan kedudukan, wewenang, tanggung jawab masing-masing organisasi yang sangat diperlukan untuk menjamin agar rencana manajer dapat dilaksanakan dengan baik. Setiap struktur organisasi akan memiliki tugas-tugas yang berbeda. Dalam menyusun struktur organisasi harus disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan. Struktur organisasi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Sumber: PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

4.4 Jabatan Fungsional

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang :

1. Estate Manager bertugas memimpin dan bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan operasional kebun baik secara laporan maupun administrasi.
2. Senior Asisten bertugas membantu manajer didalam dan diluar perusahaan untuk melakukan tugas yang telah diberikan manajer kepadanya.
3. Kepala Tata Usaha (KTU) bertugas dan bertanggung jawab atas operasional dibidang administrasi dan keuangan untuk keperluan setiap bulan dengan merencanakan biaya setiap tahun dan mempertanggung jawabkan semua biaya yang digunakan dan hasil kegiatan ke manajer perusahaan.
4. Asisten Devisi bertugas dan bertanggung jawab atas operasional devisi yang dipegangnya, baik dilapangan maupun administrasi yang ada pada masing-masing devisi.
5. Asisten Traksi bertugas dan bertanggung jawab untuk pemeriksaan personil traksi, pemeriksaan kendaraan / alat berat / mesin, pemeriksaan inventaris alat transportasi, monitoring kelancaran transportasi dan semua hal yang berhubungan dengan operasional transportasi.
6. Mandor 1 bertugas dan bertanggung jawab dalam pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan tandan buah segar (TBS) ke pengolahan kelapa

sawit (PKS), serta mengawasi secara langsung para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya masing-masing.

7. Krani Devisi bertugas dan bertanggung jawab merekap hasil laporan mandor yang setiap harinya dilaporkan ke kantor besar.
8. Mandor panen bertugas dan bertanggung jawab dalam memimpin apel pagi pada kelompok kerjanya, menentukan ancak panen pada pagi hari, mengecek kelengkapan peralatan panen, mengawasi pekerjaan panen, memastikan semua buah yang dipanen diangkut ke TPH, melaporkan hasil kerja panen setiap hari, dan melaporkan hasil pemeriksaan mutu buah.
9. Krani panen bertugas dan bertanggung jawab memeriksa dan menghitung TBS yang sudah ada di TPH, mengisi buku notes potong buah setelah selesai panen, mengisi laporan potong buah, membuat laporan produksi harian, serta membuat daftar premi panen untuk setiap pemanen.
10. Mandor perawatan bertugas dan bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan, membantu asisten devisi membuat laporan data pemupukan, serta membuat laporan hasil pekerjaan yang berbentuk administrasi.
11. Kepala mekanik bertugas dan bertanggung jawab dalam mengkoordinasi kepada bawahan atas pekerjaan yang ada dilapangan, menginformasikan kepada atasan setingkat tentang perkembangan di lapangan, menjalin kerjasama dan komunikasi yang harmonis antar sesama anggota, serta membentuk dan meningkatkan skill kerja dibidang teknis.

12. Mandor transport bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan instruksi kerja asisten traksi, mengatur dan memeriksa seluruh alat transport agar pada pukul 06.00 WIB seluruh alat transport sudah siap untuk beroperasi, memeriksa keadaan alat transport Bersama sopir atau operator yang bersangkutan, mengatur, memeriksa pengisian carlog, membuat catatan permasalahan transport, mengawasi kelancaran angkutan produksi harian, serta memperhatikan keamanan dan penggunaan kendaraan.
13. Krani traksi bertugas dan bertanggung jawab memeriksa surat ijin kendaraan (STNK), membuat file atau copy SIM setiap sopir / operator, mengisi buku rekapitulasi pemakaian bahan bakar dan oli, membuat laporan bulanan transpost alat bera dan mesing-mesin lain, membuat rekapitulasi perjalanan harian alat transport.
14. Mekanik bertugas melakukan pemeliharaan dan perbaikan alat transport atau mesin-mesin saat terjadi kerusakan, melakukan pemeriksaan bagian lain secara menyeluruh dan melakukan penanggulangan kerusakan sebelum terjadi, serta membuat pelaporan kondisi kendaran setelah dilakukan perawatan dan menyusun jadwal pengecekan rutin.
15. Supir atau operator bertugas mengangkut buah dan brondolan dari TPH, melakukan pemeriksaan kendaraan, mengisi carlog, menjaga dan merawat kendaraan, serta bertanggung jawab jikan kendaraan terpuruk.
16. Kepala pembukuan bertugas dan bertanggung jawab mencatat transaksi keuangan harian dan selesaikan proses pengiriman, memantau transaksi dan

laporan keuangan, memproses piutang dan hutang perusahaan, serta menangani urusan penggajian bulanan.

17. Kepala administrasi bertugas dan bertanggung jawab membuat agenda kantor, mengelola buku harian, melakukan perekapan data, serta mengelola dan menyimpan dokumen secara terstruktur.
18. Personalia bertugas dan bertanggung jawab menyusun anggaran tenaga kerja yang dibutuhkan, menentukan dan memeberikan sumber-sumber tenaga kerja, mengurus dan mengembangkan karyawan, serta melaksanakan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
19. Purchasing bertugas dan bertanggung jawab dalam menyusun list pembelian barang, menyusun list vendor barang atau jasa, membuat laporan atas pembelian yang dilakukan, serta melakukan control atas ketersediaan barang.
20. Kepala Gudang bertugas dan bertanggung jawab membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya, mengawasi dan mengontrol operasional gudang, mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar, melakukan pengecekan pada barang yang diterima, membuat laporan pergudangan, serta melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang.
21. Krani Gudang betugas dan bertanggung jawab mengatur perbaikan sarana pengangkutan dari maupun ke gudang, memastikan lingkungan kerja nyaman, melengkapi laporan sesuai dengan informasi yang ada tentang stok gudang, membuat catatan data sesuai administrasi, merapikan setiap barang yang ada

digudang, melakukan perhitungan fisik setiap hari secara manual, serta bertanggung jawab pelaksanaan bongkar muat barang digudang.

22. Krani timbang bertugas dan bertanggung jawab melakukan penimbangan kendaraan kosong dan kendaraan berisi, membuat surat pengantar barang (SPB) untuk transportasi buah sawit ke pabrik, membuat laporan penimbangan setiap perjalanan keluar masuk kendaraan.
23. Office boy bertugas dan bertanggung jawab membersihkan dan merapikan ruangan dan perlengkapan kerja, menyediakan minuman dan makanan untuk karyawan atau tamu, membereskan perlengkapan makan karyawan, membuang sampah yang ada di ruang kerja, serta melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan permintaan karyawan atau koordinator OB.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden sangat diperlukan untuk membahas lebih lanjut tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dijelaskan mengenai identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 111 orang. Pada identitas responden peneliti memberikan 5 karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu perusahaan. Dengan adanya jenis kelamin, maka dapat diketahui jumlah karyawan beridentitas laki-laki dan perempuan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Tidak hanya itu, jenis kelamin juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kegiatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini

Table 5.1

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-Laki	111	100,0%
2	Perempuan	-	-
Jumlah		111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan pemanen dan muat buah PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang yaitu seluruhnya berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 111 responden dan tingkat persentase yaitu sebesar 100%. Tidak ada satu pun karyawan yang berjenis kelamin perempuan pada bidang pekerjaan ini karena besar dan beratnya tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaan pemanen dan muat buah.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan yang telah ditempuh oleh responden. Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Tingkat pendidikan dikatakan penting karena dapat menunjang karir dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang telah dicapainya.

Tabel 5.2

**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SD	32	28,8%
2	SLTP	35	31,5%
3	SLTA	44	39,6%
4	Sarjana	-	-
Jumlah		111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan pemanen dan muat buah PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang sebanyak 32 responden dengan tingkat persentase 28,8% berpendidikan SD, pada tingkat pendidikan SLTP berjumlah 35 responden dengan tingkat persentase sebesar 31,5%, dan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 44 responden dengan tingkat persentase sebesar 39,6%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan bagian panen dan muat buah PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang adalah tingkat pendidikan SLTA.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, usia menjadi faktor yang diperhitungkan karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Tidak hanya itu, usia juga menjadi salah satu syarat utama untuk menentukan masa pensiun seseorang. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam

bekerja, serta ketahanan fisik dalam bekerja. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan usia yang dibagi menjadi empat kelompok usia.

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia
PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30	18	16,2%
2	31 – 40	35	31,5%
3	41 – 50	48	43,2%
4	>50	10	9,0%
Jumlah		111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden karyawan pemanen dan muat buah PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang sebanyak 18 responden berusia 20–30 tahun dengan tingkat persentase sebesar 16,2%, sebanyak 35 responden berusia 31–40 tahun dengan tingkat persentase sebesar 31,5%, sebanyak 48 responden berusia 41–50 tahun dengan tingkat persentase sebesar 43,2%, dan sebanyak 10 responden berusia >50 tahun dengan tingkat persentase sebesar 9,0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan bagian panen dan muat buah PT. Johan Sentosa Kebun Bankinang berusia 41 – 50 tahun.

5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja yang dimaksud adalah lamanya karyawan tersebut bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan yang

lama bekerja lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya itu, lamanya masa kerja seorang karyawan dapat membentuk kepribadian yang matang sehingga karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan. Berikut adalah jumlah responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja
PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1	1 – 10	35	31,5%
2	11 – 20	64	57,7%
3	>20	12	10,8%
Jumlah		111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan pemanen dan muat buah PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang sebanyak 35 responden berada pada masa kerja 1 – 10 tahun dengan tingkat persentase sebesar 31,5%, sebanyak 64 responden berada pada masa kerja 11 – 20 tahun dengan tingkat persentase sebesar 57,7%, dan sebanyak 12 responden berada pada masa kerja >20 tahun dengan tingkat persentase sebesar 10,8%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang telah lama bekerja di PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang sebanyak 64 responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun.

5.1.5 Identitas Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Jabatan atau bidang pekerjaan merupakan kedudukan yang menentukan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tugas dan tanggung jawab antara bidang pekerjaan satu dengan bidang pekerjaan lainnya tentu berbeda, yang dimana masing-masing bidang pekerjaan memiliki target dan standar operasional prosedur pekerjaan yang berbeda juga. Berikut adalah jumlah responden berdasarkan bidang pekerjaan.

Tabel 5.5
Identitas Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan
PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

No	Bidang Pekerjaan	Responden	Persentase
1	Pemanen	85	76,6%
2	Muat Buah	26	23,4%
Jumlah		111	100 %

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel 5.5 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan pemanen dan muat buah PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang sebanyak 85 responden bekerja dibidang pemanen dengan tingkat persentase sebesar 76,6%, dan sebanyak 26 responden bekerja dibidang muat buah dengan tingkat persentase sebesar 23,4%. Dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak bekerja dibidang pemanen dari pada bidang muat buah.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan kuesioner. Dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel kompetensi sumber daya manusia (X) dan variabel produktivitas kerja (Y). Uji validitas yang dilakukan pada penelitian dengan jumlah responden sebanyak 111 orang. Nilai r-tabel didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df = (N - 2)$$

$$df = (111 - 2)$$

df = 109 untuk alpha 5% maka diperoleh r-tabel 0,186.

Apabila r-hitung > r-tabel maka dapat dikatakan bahwa pernyataan tersebut valid, namun apabila r-hitung < r-tabel maka dapat dikatakan bahwa pernyataan tersebut tidak dapat mengukur variabel yang ingin diukur atau dapat dikatakan bahwa pernyataan tersebut tidak valid. Berikut hasil dari analisis validitas menggunakan program SPSS 21:

Tabel 5.6**Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel	Signifikansi	Keterangan
X.1	0,763	0,186	0,000	Valid
X.2	0,833	0,186	0,000	Valid
X.3	0,827	0,186	0,000	Valid
X.4	0,897	0,186	0,000	Valid
X.5	0,868	0,186	0,000	Valid
X.6	0,849	0,186	0,000	Valid
X.7	0,708	0,186	0,000	Valid
X.8	0,663	0,186	0,000	Valid
X.9	0,722	0,186	0,000	Valid
X.10	0,825	0,186	0,000	Valid
X.11	0,897	0,186	0,000	Valid
X.12	0,868	0,186	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel 5.6 diatas, dapat diketahui bahwa r-hitung masing-masing pernyataan kuesioner lebih besar dari r-tabel 0,186 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pertanyaan X.4 dengan koefisien korelasi 0,897 dan validitas terendah adalah pertanyaan X.8 dengan koefisien korelasi 0,663. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut valid, atau dapat diartikan bahwa pernyataan tersebut dapat mengukur variabel yang ingin diukur yaitu variabel kompetensi sumber daya manusia.

Tabel 5.7

Hasil Analisis Validitas Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,732	0,186	0,000	Valid
Y.2	0,734	0,186	0,000	Valid
Y.3	0,796	0,186	0,000	Valid
Y.4	0,848	0,186	0,000	Valid
Y.5	0,877	0,186	0,000	Valid
Y.6	0,900	0,186	0,000	Valid
Y.7	0,885	0,186	0,000	Valid
Y.8	0,848	0,186	0,000	Valid
Y.9	0,800	0,186	0,000	Valid
Y.10	0,702	0,186	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel 5.7 diatas, dapat diketahui bahwa r-hitung masing-masing pernyataan kuesioner lebih besar dari r-tabel 0,186 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan Y.6 dengan koefisien korelasi 0,900 dan validitas terendah adalah pernyataan Y.10 dengan koefisien korelasi 0,702. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut valid, atau dapat diartikan bahwa pernyataan tersebut dapat mengukur variabel yang ingin diukur yaitu variabel produktivitas kerja.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan atau mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner variabel kompetensi sumber daya manusia (X) dan produktivitas kerja (Y) memiliki

konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan pertanyaan kuesioner tersebut. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, yang dimana instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh mencapai atau lebih dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 21:

Tabel 5.8
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)
Dan Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Penelitian	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,953	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,943	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* pada variabel kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas kerja lebih besar dari batas reliabilitas dengan masing-masing nilai yaitu $0,953 > 0,60$ dan $0,943 > 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dikatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Kompetensi Sumber Daya Manusia

5.3.1.1 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kunci utama yang akan membangun suatu keterampilan dan kemampuan seseorang. Pengetahuan juga merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi atau keahlian yang dimiliki seorang karyawan berlandaskan dari pengetahuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, suatu organisasi ataupun perusahaan perlu mengetahui kompetensi karyawannya agar dapat membantu mengembangkan pengetahuan serta keterampilan karyawannya dengan melakukan training atau pelatihan-pelatihan.

a) **Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pada umumnya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah memahami tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tetapi bukan berarti tingkat pendidikan dijadikan sebagai ukuran untuk mengetahui seberapa banyak pengetahuan yang dimilikinya, karena seseorang memiliki pengetahuan tidak hanya dari tingkat pendidikan yang telah diselesaikannya, namun juga dari berbagai informasi yang didapatkannya sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Semakin Tinggi Tingkat Pendidikan Akan Meningkatkan Pengetahuan (X1)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	67	60,4%
Setuju	38	34,2%
Kurang Setuju	6	5,4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.9 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang semakin tinggi tingkat pendidikan akan meningkatkan pengetahuan, sebanyak 67 responden dengan tingkat persentase 60,4% menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 responden dengan tingkat persentase 34,2% menyatakan setuju, sebanyak 6 responden dengan tingkat persentase 5,4% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat setuju pada pernyataan semakin tinggi tingkat Pendidikan akan meningkatkan pengetahuan.

Berdasarkan hasil data olahan diatas, dapat disimpulkan bahwa 105 responden dengan tingkat persentase sebesar 94,6% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tingkat Pendidikan yang telah ditempuhnya. Artinya semakin tinggi tingkat Pendidikan yang telah ditempuhnya, maka semakin banyak juga pengetahuan yang telah di dapatkannya. Sementara itu, 6 responden dengan tingkat persentase sebesar 5,4% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

memiliki pengetahuan yang tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan yang telah ditempuhnya. Artinya pengetahuan yang dimiliki tidak hanya didapat dari tingkat Pendidikan yang telah ditempuh, namun juga didapat dari beberapa pengalaman yang telah terjadi sebelumnya.

b) Pemahaman atas SOP pekerjaan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peraturan dibuat dalam bentuk yang lebih formal, yaitu dengan membuat Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur merupakan suatu pedoman yang mengatur tahapan proses kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki visi dan misi yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, seluruh anggota perusahaan harus dapat bekerja secara baik dan benar agar tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut. Agar seluruh anggota perusahaan mampu bekerja secara baik dan benar, maka perusahaan membutuhkan aturan, prosedur, serta sistem kerja yang disusun secara jelas dan lengkap.

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Dapat Memahami SOP Pekerjaan (X2)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	70	63,1%
Baik	35	31,5%
Kurang Baik	6	5,4%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel 5.10 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pemahaman SOP pekerjaan, sebanyak 70 responden dengan tingkat persentase 63,1% menyatakan sangat baik, sebanyak 35 responden dengan tingkat persentase sebesar 31,5% menyatakan baik, dan sebanyak 6 responden dengan tingkat persentase sebesar 5,4% menyatakan kurang baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik pada pernyataan saya dapat memahami standar operasional prosedur pekerjaan yang ada.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 105 responden dengan tingkat persentase sebesar 94,6% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat memahami standar operasional prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan. Artinya mereka dapat bekerja sesuai dengan aturan dan pedoman dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, 6 responden dengan tingkat persentase 5,4% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang dapat memahami SOP pekerjaan. Artinya mereka bekerja tanpa mengetahui SOP pekerjaan yang dilakukannya, namun mereka tetap mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

c) **Pengetahuan Terhadap Pekerjaan**

Seorang karyawan pada umumnya memiliki pengetahuan seputar tentang pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut dapat membantunya ketika ia mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Pengetahuan yang dimiliki tidak hanya berupa wawasan ataupun ilmu pengetahuan, namun juga bias berupa pengalaman yang telah

dilakukan sebelumnya baik itu pengalaman positif ataupun negatif, sehingga nantinya pengalaman tersebut dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Terhadap Pekerjaan (X3)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	64	57,7%
Baik	37	33,3%
Kurang Baik	10	9,0%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.11 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang pengetahuan kerja, sebanyak 64 responden dengan tingkat persentase 57,7% menyatakan sangat baik, sebanyak 37 responden dengan tingkat persentase 33,3% menyatakan baik, dan sebanyak 10 responden dengan tingkat persentase 9,0% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya lakukan.

Berdasarkan hasil data olahan diatas, dapat disimpulkan bahwa 101 responden dengan tingkat persentase sebesar 91% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang dilakukannya. Artinya mereka sebelumnya telah mengetahui atau memiliki

pengalaman tentang bagaimana pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya, serta apa saja yang harus mereka lakukan ketika dalam bekerja. Sementara itu, 10 responden dengan tingkat persentase 9% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang mengetahui atau kurang menguasai tentang pekerjaan yang dilakukannya. Artinya mereka baru saja mengemban tugas dalam bidang ini.

d) Menyelesaikan masalah dalam bekerja

Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk dapat mendukung dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, tetapi seorang karyawan juga harus dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja. Masalah dalam bekerja tidak hanya berupa kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga dapat berupa kesalahan pemahaman antara sesama rekan kerja, atasan, bawahan dan lain sebagainya. Oleh karena itu kita harus dapat mengidentifikasi masalah, memahami pendapat orang lain, memperbaiki kesalahan serta menyelesaikan permasalahan yang ada.

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Tentang Dapat Menyelesaikan Masalah Dalam Bekerja (X4)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	67	60,4%
Baik	30	27,0%
Kurang Baik	14	12,6%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.12 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang menyelesaikan masalah dalam bekerja, sebanyak 67 responden dengan tingkat persentase 60,4% menyatakan sangat baik, sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase 27,0% menyatakan baik, dan 14 responden dengan tingkat persentase 12,6% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja.

Berdasarkan hasil data olahan diatas, dapat disimpulkan bahwa 97 responden dengan tingkat persentase 87,4% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja. Mereka mampu mengatasi masalah yang terjadi ketika dalam melaksanakan pekerjaan, masalah tersebut dapat berupa kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan lain sebagainya. Sementara itu, 14 responden dengan tingkat persentase sebesar 12,6% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang baik dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja.

5.3.1.2 Keterampilan

Keterampilan merupakan komponen penting yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Keterampilan adalah kemampuan dasar yang melekat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan individu yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang ada dalam

menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Keterampilan yang dimiliki seseorang berasal dari ide, pikiran, dan kreatifitas dalam mengerjakan sesuatu sehingga menjadi lebih bermakna. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang panjang dan dilakukan secara terus menerus sehingga timbul lah pemahaman yang luas, maka akan membuat dirinya menjadi cukup terampil dalam bidang pekerjaan tersebut.

a) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki seseorang melalui masa kerja yang telah ditempuh dan berbagai percobaan yang pernah dilakukan. Semakin banyak pengalaman seseorang maka akan semakin terampil dalam melakukan suatu pekerjaan, karena seseorang akan lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan kerja yang pernah dilakukan seseorang sehingga dapat menjadi peluang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Pengalaman Kerja (X5)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	69	62,2%
Sesuai	29	26,1%
Kurang Sesuai	13	11,7%
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.13 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang kesesuaian pengalaman kerja, sebanyak 69 responden dengan tingkat persentase 62,2% menyatakan sangat sesuai, sebanyak 29 responden dengan tingkat persentase 26,1% menyatakan sesuai, sebanyak 13 responden dengan tingkat persentase 11,7% menyatakan kurang sesuai. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat sesuai atas pernyataan saya memiliki pengalaman kerja sebelumnya yang sesuai dengan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil data olahan diatas, dapat disimpulkan bahwa 98 responden dengan tingkat persentase 88,3% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Artinya mereka akan mudah serta mampu melakukan pekerjaan secara baik dan benar, karena sudah dibekali dengan pengalaman yang sama persis dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Sementara itu, 13 responden dengan tingkat persentase 11,7% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki pengalaman yang kurang sesuai dan bahkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Artinya mereka lebih cenderung melakukan kesalahan dalam bekerja, tetapi mereka juga akan lebih hati-hati dalam bekerja karena tidak memiliki pengalaman tentang pekerjaan ini.

b) Penguasaan Teknis Pekerjaan

Dalam rangka sebuah pekerjaan penguasaan teknis merupakan keahlian utama yang harus dikuasai oleh seseorang. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan dan keterampilan karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Penguasaan teknis yang dimiliki oleh seseorang umumnya cenderung fokus pada satu bidang saja. Apapun bidangnya, penguasaan teknis pekerjaan wajib dimiliki oleh orang atau karyawan, agar orang lain atau atasan dapat lebih percaya bahwa kita mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan secara baik dan benar.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Penguasaan Teknis Pekerjaan (X6)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	75	67,6%
Baik	22	19,8%
Kurang Baik	14	12,6%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.14 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang penguasaan teknis pekerjaan, sebanyak 75 responden dengan tingkat persentase 67,6% menyatakan sangat baik, sebanyak 22 responden dengan tingkat persentase 19,8% menyatakan baik, dan sebanyak 14 responden dengan tingkat persentase 12,6% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat menguasai teknis pekerjaan di bidang panen atau muat buah.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 97 responden dengan tingkat persentase 87,4% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat menguasai teknis pekerjaan bidang panen atau muat buah. Artinya mereka menguasai dan mampu menggunakan peralatan kerja secara baik dan benar. Sementara itu, 14 responden dengan tingkat persentase 12,6% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang baik dalam penguasaan teknis pekerjaan. Artinya mereka bisa menggunakan peralatan kerja namun mereka tidak menguasai Tekniknya sehingga sewaktu waktu dapat terjadinya kesalahan dalam bekerja.

c) Keahlian bekerja

Skill atau keahlian adalah kecakapan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu bidang pekerjaan. Keahlian juga dapat diartikan sebagai kemampuan melakukan suatu bidang pekerjaan dimana keahlian tersebut dapat dipindahkan dari satu orang ke orang lainnya. Keahlian berbeda dengan keterampilan, seseorang yang ahli belum tentu terampil, karena tingkat kreatifitas setiap orang belum tentu sama. Namun setiap orang dapat dikatakan ahli jika ia mampu memahami dan menguasai suatu bidang pekerjaan tertentu.

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Tentang Keahlian Yang Dimiliki Dapat Membantu Dalam Bekerja (X7)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	76	68,5%
Setuju	34	30,6%
Kurang Setuju	1	0,9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.15 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang keahlian bekerja, sebanyak 76 responden dengan tingkat persentase 68,5% menyatakan sangat setuju, sebanyak 34 responden dengan tingkat persentase 30,6% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase 0,9% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat setuju atas pernyataan keahlian yang dimiliki karyawan dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 110 responden dengan tingkat persentase sebesar 99,1% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki keahlian yang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya mereka akan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan karena telah memiliki keahlian dalam pekerjaan ini. Sementara itu, 1 responden dengan tingkat persentase sebesar 0,9% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki

keahlian yang tidak dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya keahlian yang mereka miliki bukan dalam bidang pekerjaan ini, melainkan keahlian dalam bidang pekerjaan lainnya.

5.3.1.3 Sikap

Sikap adalah suatu perilaku yang mencerminkan atau menunjukkan penilaian, tindakan dan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap pada umumnya merupakan suatu reaksi atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam memberikan tanggapan pada suatu hal. Sikap seseorang terbentuk melalui proses sosial yang terjadi dalam kehidupannya sehari-hari. Adanya interaksi atau hubungan dalam kehidupan tersebut, maka akan membentuk pola sikap seseorang dengan lingkungan sekitarnya. Pembentukan sikap juga dipengaruhi oleh pengalaman pribadi dan keadaan emosional, yang dimana dapat membentuk sikap positif ataupun sikap negatif.

a) Bertanggung jawab

Tanggung jawab menjadi bagian dari kehidupan manusia, karena setiap individu harus memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kesadaran seseorang akan tindakan atau perbuatan terhadap sesuatu yang disengaja maupun tidak. Bertanggung jawab adalah keadaan atau sikap dimana seseorang mampu menyadari atas perbuatan apa yang telah dilakukannya. Rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang sangat berguna untuk sebagai pembelajaran dan mengembangkan diri. Sikap tanggung jawab terbentuk dari pertumbuhan dan

perkembangan individu, karena sikap tersebut berasal dari kemauan sendiri untuk melakukan suatu kewajiban.

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Tentang Rasa Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan (X8)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	72	64,9%
Baik	38	34,2%
Kurang Baik	1	0,9%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.16 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang bertanggung jawab atas pekerjaan, sebanyak 72 responden dengan tingkat persentase 64,9% menyatakan sangat baik, sebanyak 38 responden dengan tingkat persentase 34,2% menyatakan baik, dan 1 responden dengan tingkat persentase 0,9% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 110 responden dengan tingkat persentase sebesar 99,1% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sementara itu, 1 responden dengan tingkat persentase 0,9% karyawan pemanen dan

muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b) Loyalitas terhadap perusahaan

Loyalitas terhadap perusahaan adalah suatu sikap seseorang yang setia dan patuh terhadap semua peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan. Pada umumnya loyalitas juga dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan pada pekerjaannya. Seseorang akan loyal terhadap perusahaan jika ia merasa aman dan nyaman terhadap lingkungan kerjanya atau perusahaan tersebut. Rasa aman dan nyaman itu dapat berasal dari sikap atasan atau rekan kerjanya, serta merasa akan terjamin masa depan dan pekerjaannya. Rasa nyaman tersebut akan menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga ia mau mengikuti dan mematuhi apa yang diperintahkan kepadanya.

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Mematuhi Peraturan Perusahaan (X9)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	73	65,8%
Baik	33	29,7%
Kurang Baik	5	4,5%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.17 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang mematuhi peraturan perusahaan, sebanyak 73 responden dengan tingkat persentase

65,8% menyatakan sangat baik, sebanyak 33 responden dengan tingkat persentase 29,7% menyatakan baik, dan 5 responden dengan tingkat persentase 4,5% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 106 responden dengan tingkat persentase sebesar 95,5% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan. Sementara itu, 5 responden dengan tingkat persentase 4,5% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang baik dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, artinya mereka sering melanggar aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Setia Pada Perusahaan (X10)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	71	64,0%
Setuju	28	25,2%
Kurang Setuju	12	10,8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.18 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang setia pada perusahaan, sebanyak 71 responden dengan tingkat persentase 64,0%

menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden dengan tingkat persentase 25,2% menyatakan setuju, dan 12 responden dengan tingkat persentase 10,8% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat setuju atas pernyataan saya dapat bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan sampai saat ini.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 99 responden dengan tingkat persentase 89,2% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang mau dan mampu untuk bertahan dan setia bekerja di perusahaan tersebut. Sementara itu, 12 responden dengan tingkat persentase 10,8% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang setuju untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini, artinya mereka tidak loyal dan memiliki niat untuk ingin bekerja di perusahaan lain.

c) **Bekerjasama**

Pada hakikatnya dalam kehidupan sehari-hari manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan antara satu dengan lainnya. Bekerjasama adalah suatu usaha dimana individu satu dengan individu lainnya membentuk menjadi satu kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang sebelumnya telah ditetapkan. Dengan adanya kerjasama maka suatu pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan cepat selesai dibandingkan jika dilakukan sendiri. Kerjasama dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi antar individu, yang dimana akan memberikan dampak

positif terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan bersama. Dengan adanya kerja sama maka akan tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja yang lebih baik.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja (X11)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	67	60,4%
Baik	30	27,0%
Kurang Baik	14	12,6%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.19 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang bekerjasama dengan rekan kerja, sebanyak 67 responden dengan tingkat persentase 60,4% menyatakan sangat baik, sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase 27,0% menyatakan baik, dan 14 responden dengan tingkat persentase 12,6% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 97 responden dengan tingkat persentase sebesar 87,4% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Artinya mereka mau dan dapat saling membantu antara satu dengan lainnya sehingga pekerjaan akan lebih terasa ringan dan cepat selesai jika dikerjakan secara Bersama

sama. Sementara itu, 14 responden dengan tingkat persentase 12,6% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang baik dalam hal bekerjasama dengan rekan kerja.

d) Konsentrasi dalam bekerja

Konsentrasi artinya fokus terhadap suatu hal. Konsentrasi sangat penting baik dalam bekerja maupun belajar, karena dengan konsentrasi penuh akan dapat mempercepat proses penyelesaian tugas yang dilakukan pada saat itu. Seseorang yang fokus terhadap pekerjaannya akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien, serta dapat menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja. Seseorang yang konsentrasi dalam bekerja cenderung lebih menguasai pekerjaan atau keahliannya. Oleh karena itu pentingnya menjaga konsentrasi kerja agar kualitas kerja juga terjaga.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Tentang Konsentrasi Dalam Bekerja (X12)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	69	62,2%
Baik	29	26,1%
Kurang Baik	13	11,7%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.20 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang konsentrasi dalam bekerja, sebanyak 69 responden dengan tingkat persentase 62,2% menyatakan sangat baik, dan sebanyak 29 responden dengan tingkat persentase

26,1% menyatakan baik, dan sebanyak 13 responden dengan tingkat persentase 11,7% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 98 responden dengan tingkat persentase 88,3% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang fokus dan konsentrasi ketika sedang dalam bekerja. Sementara itu, 13 responden dengan tingkat persentase 11,7% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang fokus atau kurang memiliki konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi sangat dibutuhkan dalam bekerja agar dapat menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, sehingga mereka juga dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dan hati-hati.

Tabel 5.21

Rekapitulasi Bobot Nilai Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah
		a	b	c	d	e	
1	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan pengetahuannya	67	38	6	-	-	
Bobot Nilai		335	152	18	-	-	505
2	Saya dapat memahami standar operasional prosedur pekerjaan yang ada	70	35	6	-	-	
Bobot Nilai		350	140	18	-	-	508
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya lakukan	64	37	10	-	-	
Bobot Nilai		320	148	30	-	-	498
4	Saya dapat menyelesaikan masalah	67	30	14	-	-	

	dalam bekerja						
	Bobot Nilai	335	120	42	-	-	497
5	Saya memiliki pengalaman kerja sebelumnya yang sesuai dengan pekerjaan saat ini	69	29	13	-	-	
	Bobot Nilai	345	116	39	-	-	500
6	Saya menguasai teknis pekerjaan di bidang panen / muat buah	75	22	14	-	-	
	Bobot Nilai	375	88	42	-	-	505
7	Keahlian yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	76	34	1	-	-	
	Bobot Nilai	380	136	3	-	-	519
8	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	72	38	1	-	-	
	Bobot Nilai	360	152	3	-	-	515
9	Saya dapat mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan ini	73	33	5	-	-	
	Bobot Nilai	365	132	15	-	-	512
10	Saya dapat bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan sampai saat ini	71	28	12	-	-	
	Bobot Nilai	355	112	36	-	-	503
11	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	67	30	14	-	-	
	Bobot Nilai	335	120	42	-	-	497
12	Saya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan	69	29	13	-	-	
	Bobot Nilai	345	116	39	-	-	500
Total Skor							6.059
Skor Maksimum 5 x 12 x 111							6.660
Skor Minimum 1 x 12 x 111							1.332

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel 5.21 di atas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari jawaban responden tentang kompetensi sumber daya manusia adalah sebesar 6.059. Dimana total skor maksimum yang diperoleh yaitu sebesar 6.660 dan total skor

minimum yang diperoleh sebesar 1.332. Untuk mencari interval koefisien dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{6.660 - 1.332}{5} = 1.066$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompetensi sumber daya manusia pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang, maka dapat dilihat melalui penjabaran kategori sebagai berikut:

Sangat Baik = 5.594 – 6.660

Baik = 4.582 – 5.594

Kurang Baik = 3.516 – 4.582

Tidak Baik = 2.450 – 3.516

Sangat Tidak Baik = 1.384 – 2.450

Berdasarkan penjabaran kategori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia yang memiliki total skor 6.059 berada pada kategori sangat baik yaitu dengan rentan skala 5.594 – 6.660. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui jawaban responden pada pernyataan kuesioner kompetensi sumber daya manusia.

5.3.2 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

5.3.2.1 Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Menurut Hendry Simamora (2009) mendefinisikan kuantitas pekerjaan sebagai hasil yang dicapai oleh sejumlah karyawan dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan berdasarkan jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja, semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dihasilkan seorang karyawan maka akan semakin produktif.

a) Kesesuaian Hasil Kerja

Sebelum menentukan kesesuaian hasil kerja, suatu organisasi atau perusahaan terlebih dahulu menetapkan tujuan atau hasil kerja yang dibutuhkan. Kesesuaian hasil kerja diperoleh dari kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukannya. Jika seorang karyawan berhasil memperoleh hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan produktivitas kerjanya baik. Begitu juga sebaliknya, jika hasil kerja seorang karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerjanya kurang baik.

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Hasil Kerja (Y1)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Sesuai	75	67,6%
Sesuai	35	31,5%
Kurang Sesuai	1	0,9%
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.22 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang kesesuaian hasil kerja, sebanyak 75 responden dengan tingkat persentase 67,6% menyatakan sangat sesuai, sebanyak 35 responden dengan tingkat persentase 31,5% menyatakan sesuai, dan sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase 0,9% menyatakan kurang sesuai. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggapan responden lebih banyak menyatakan sangat sesuai atas pernyataan hasil kerja saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 110 responden dengan tingkat persentase 99,1% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki hasil kerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan, artinya mereka memiliki produktivitas kerja yang baik. Sementara itu, 1 responden dengan tingkat persentase 0,9% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki hasil kerja yang kurang baik, mereka menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, contohnya seperti tidak mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

b) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Suatu organisasi atau perusahaan baik itu kecil ataupun besar akan menyatakan betapa pentingnya perbaikan tingkat produktivitas kerja. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian. Tingkat perolehan hasil adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa. Jika tingkat perolehan hasil seorang karyawan rendah, maka produktivitas kerjanya juga menurun karena hasil produksi barang atau jasa juga menurun sehingga tidak tercapainya target atau tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Meningkatkan Hasil Kerja (Y2)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	74	66,7%
Baik	36	32,4%
Kurang Baik	1	0,9%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.23 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang meningkatkan hasil kerja, sebanyak 74 responden dengan tingkat persentase 66,7% menyatakan sangat baik, sebanyak 36 responden dengan tingkat persentase 32,4% menyatakan baik, dan sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase 0,9% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggapan

responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat meningkatkan dan memaksimalkan hasil pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 110 responden dengan tingkat persentase 99,1% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat meningkatkan atau memaksimalkan hasil pekerjaannya. Dengan bekerja secara giat, cepat, dan tepat mereka mampu memenuhi target kebutuhan perusahaan atau bahkan dapat melebihi dari target yang telah ditetapkan. Sementara itu, 1 responden dengan tingkat persentase 0,9% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Dari waktu ke waktu hasil kerja yang diperoleh sama, tidak ada peningkatan atau perubahan menuju ke arah yang lebih baik.

c) **Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan**

Menunda pekerjaan merupakan hal yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya pekerjaan atau tugas di dalam perusahaan tetapi pekerjaan di luar perusahaan seperti pekerjaan rumah juga sering terjadi. Hal ini akhirnya membuat pekerjaan terbengkalai dan tidak selesai tepat waktu. Jika banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tidak selesai, maka semakin lama akan menumpuk dan semakin banyak. Pekerjaan yang menumpuk inilah yang membuat seseorang merasa terbebani untuk menyelesaikannya, sehingga ia tidak bekerja secara baik dan benar. Ada baiknya seseorang yang sering menunda pekerjaan atau tidak menuntaskan pekerjaan agar lebih bisa mengatur waktu supaya dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berhasil meningkatkan produktivitasnya.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan (Y3)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	71	64,0%
Setuju	34	30,6%
Kurang Setuju	6	5,4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olaha Tahun 2021

Pada tabel 5.24 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 71 responden dengan tingkat persentase 64,0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 34 responden dengan tingkat persentase 30,6% menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden dengan tingkat persentase 5,4% menyatakan kurang setuju. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat setuju atas pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 105 responden dengan tingkat persentase 94,6% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa ditunda. Artinya setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan tuntas dan tidak menjadi terbengkalai. Sementara itu, 6 responden dengan tingkat persentase

5,4% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tuntas. Artinya mereka lebih sering menunda pekerjaan dan menyelesaikannya dilain waktu, hal tersebut membuat pekerjaan mereka menjadi lebih banyak dan menumpuk.

5.3.2.2 Kualitas Kerja

Secara umum kualitas adalah istilah yang digunakan untuk tingkat ukuran, level, mutu, baik atau tidaknya sesuatu. Dengan demikian, kualitas kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan mutu hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

a) Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian pada umumnya merupakan hal yang dibutuhkan oleh manusia dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Ketelitian adalah kecermatan, keseksamaan, atau kejelian individu dalam melaksanakan sesuatu. Ketelitian sangat penting karena akan berpengaruh terhadap ketepatan dan kesesuaian dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan, serta berpengaruh terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Penurunan ketelitian dalam bekerja akan dapat mengakibatkan seseorang memperoleh hasil kerja yang buruk, karena hal ini juga berkaitan dengan jumlah tingkat kesalahan yang dilakukan dalam bekerja. Namun jika seseorang memiliki ketelitian yang tinggi,

maka akan dengan mudah mencerna dan menangkap berbagai petunjuk dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga akan dapat bekerja secara baik dan benar.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja (Y4)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	71	64,0%
Baik	28	25,2%
Kurang Baik	12	10,8%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.25 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang ketelitian dalam bekerja, sebanyak 71 responden dengan tingkat persentase 64,0% menyatakan sangat baik, sebanyak 28 responden dengan tingkat persentase 25,2% menyatakan baik, dan sebanyak 12 responden dengan tingkat persentase 10,8% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggapan responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan tentang ketelitian dalam bekerja.

Berdasarkan hasil data olahan diatas, dapat disimpulkan bahwa 99 responden dengan tingkat persentase 89,2% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan dengan teliti. Ketelitian dalam bekerja akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Sementara itu, 12 responden dengan tingkat persentase 10,8% karyawan pemanen

dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang baik dalam hal ketelitian melakukan suatu pekerjaan. Kurangnya kejelian atau ketelitian dalam melakukan suatu pekerjaan akan mempengaruhi tingkat kesalahan yang akan terjadi.

b) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu perasaan seseorang yang berupa keinginan, kemauan, kesanggupan, serta antusiasme dalam melakukan suatu pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja berkaitan dengan kemauan seseorang untuk bekerja secara disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif terhadap perusahaan karena karyawan tersebut akan bekerja dengan tekun dan sepenuh hati sehingga akan dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Tantang Semangat Kerja (Y5)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	67	60,4%
Baik	33	29,7%
Kurang Baik	11	9,9%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.26 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang semangat kerja, sebanyak 67 responden dengan tingkat persentase 60,4% menyatakan sangat baik, sebanyak 33 responden dengan tingkat persentase 29,9% menyatakan baik, dan sebanyak 11 responden dengan tingkat persentase 9,9% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggapan responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya selalu meningkatkan semangat saya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 100 responden dengan tingkat persentase 90,1% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tuntas. Sementara itu, 11 responden dengan tingkat persentase 9,9% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang memiliki semangat dalam bekerja. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu seperti kurangnya stamina atau kesehatan ketika melakukan suatu pekerjaan.

c) **Keterampilan Dalam Bekerja**

Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. Keterampilan dalam bekerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Dalam kegiatan system produksi, penggunaan peralatan kerja adalah

salah satu kunci keberhasilan produktivitas kerja. Pada umumnya setiap karyawan hendaknya mampu menggunakan peralatan kerja secara baik dan benar agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Keterampilan Dalam Bekerja (Y6)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	72	64,9%
Baik	28	25,2%
Kurang Baik	11	9,9%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.27 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang saya memiliki keterampilan dalam bekerja, sebanyak 72 responden dengan tingkat persentase 64,9% menyatakan sangat baik, sebanyak 28 responden dengan tingkat persentase 25,2% menyatakan baik, dan sebanyak 11 responden dengan tingkat persentase 9,9% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggapan responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya memiliki keterampilan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil data olahan diatas, dapat disimpulkan bahwa 100 responden dengan tingkat persentase 90,1% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki keterampilan kerja yang baik. Sementara itu, 11 responden dengan tingkat persentase 9,9% karyawan pemanen dan muat buah pada

PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang memiliki keterampilan dalam bekerja atau kurang baik dalam menggunakan peralatan kerja. Hendaknya karyawan perlu dilatih terlebih dahulu dalam menggunakan peralatan kerja agar dapat terhindar dari resiko kecelakaan dalam bekerja.

d) Tingkat Kesalahan

Pencapaian produktivitas yang tinggi adalah harapan semua organisasi atau perusahaan baik itu swasta ataupun pemerintah. Salah satu penyebab turunnya produktivitas kerja seorang karyawan dalam menghasilkan suatu produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan dalam bekerja tinggi, maka produktivitas akan menjadi rendah. Kesalahan dalam melakukan sesuatu merupakan hal yang wajar pernah terjadi dalam kehidupan sehari-hari, karena manusia tidak ada yang sempurna, namun kesalahan tersebut sebaiknya tidak diulangi lagi, ada baiknya belajar dari kesalahan yang pernah dilakukan sehingga dapat menghindari terjadinya kesalahan dikemudian hari. Sebagai seorang atasan, tidak hanya bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan diri sendiri, tetapi juga bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan oleh anggota atau bawahannya.

Tabel 5.28

Tanggapan Responden Tentang Kesalahan Dalam Bekerja (Y7)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	73	65,8%
Baik	27	24,3%
Kurang Baik	11	9,9%
Tidak Baik	-	-

Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.28 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang kesalahan dalam bekerja, sebanyak 73 responden dengan tingkat persentase 65,8% menyatakan sangat baik, sebanyak 27 responden dengan tingkat persentase 24,3% menyatakan baik, dan sebanyak 11 responden dengan tingkat persentase 9,9% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggapan responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil data olahan diatas, dapat disimpulkan bahwa 100 responden dengan tingkat persentase 90,1% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja. Kesalahan merupakan hal yang wajar terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari jika sudah takdirnya untuk terjadi, karena sesungguhnya manusia tidak ada yang sempurna. Oleh karena itu setidaknya kita dapat mengurangi terjadinya kesalahan tersebut. Sementara itu, 11 responden dengan tingkat persentase 9,9% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang baik dalam hal menghindari terjadinya kesalahan. Kesalahan yang sering terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurang fokus dalam bekerja, tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saat ini, dan lain sebagainya. Apabila tingkat

kesalahan dalam bekerja tinggi, maka produktivitas akan menjadi rendah. Begitu juga sebaliknya.

5.3.2.3 Ketepatan Waktu

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan waktu merupakan standarisasi yang menjadi ukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dimana setiap karyawan harus konsisten terhadap apa yang harus dikerjakannya. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

a) Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan

Semua pekerjaan berpedoman pada SOP dan peraturan yang berlaku, namun juga dibutuhkan ketelitian, kecepatan, dan ketepatan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari yang evaluasi kinerja, dimana kinerja setiap karyawan akan dinilai dan dilihat sejauh mana karyawan dapat bekerja dan memenuhi standar perusahaan. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasilnya saja, tetapi proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga dilihat. Oleh karena itu, setiap karyawan hendaknya dapat bekerja semaksimal mungkin dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat guna mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 5.29

Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu (Y8)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	74	66,7%
Baik	27	24,3%
Kurang Baik	10	9,0%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.29 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 74 responden dengan tingkat persentase 66,7% menyatakan sangat baik, sebanyak 27 responden dengan tingkat persentase 24,3% menyatakan baik, sebanyak 10 responden dengan tingkat persentase 9,0% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 101 responden dengan tingkat persentase 91% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Artinya mereka mampu memenuhi kebutuhan perusahaan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, 10 responden dengan tingkat persentase 9,0% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang tidak dapat memenuhi kebutuhan perusahaan

untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Artinya mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya namun tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

b) Memaksimalkan waktu kerja

Waktu dinilai sebagai hal yang sangat berharga bagi banyak orang. Bila seseorang dapat mengatur waktunya, maka akan banyak keuntungan yang menghampiri terlebih lagi dalam urusan pekerjaan. Dengan mengatur waktu, karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan bersemangat. Produktivitas kerja sering kali terhambat akibat manajemen waktu yang buruk. Kemampuan mengatur waktu diperlukan agar kerja lebih efektif dan efisien. Kerja keras saja tidaklah cukup, tapi juga perlu kerja cerdas.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Memaksimalkan Waktu Kerja (Y9)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	67	60,4%
Baik	33	29,7%
Kurang Baik	11	9,9%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.30 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang memaksimalkan waktu kerja, sebanyak 67 responden dengan tingkat persentase 60,4% menyatakan sangat baik, sebanyak 33 responden dengan tingkat persentase

29,7% menyatakan baik, dan sebanyak 11 responden dengan tingkat persentase 9,9% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggapan responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat memaksimalkan waktu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil data olahan diatas, dapat disimpulkan bahwa 100 responden dengan tingkat persentase 90,1% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang mampu mengatur atau memaksimalkan waktu dalam bekerja. Sementara itu, 11 responden dengan tingkat persentase 9,9% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang baik dalam mengatur atau memaksimalkan waktu dalam bekerja, artinya mereka belum menguasai manajemen waktu dalam bekerja.

c) Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan serta ketertiban pada peraturan organisasi atau perusahaan yang berlaku. Disiplin dalam bekerja sangat penting, karena akan meningkatkan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja di dalam perusahaan, sehingga nantinya dapat memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan memberikan dampak positif yaitu suasana kerja menjadi nyaman dan menyenangkan sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja.

Tabel 5.31

Tanggapan Responden Tentang Disiplin Dalam Bekerja (Y10)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	69	62,2%
Baik	35	31,5%
Kurang Baik	7	6,3%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	111	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Pada tabel 5.31 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang disiplin dalam bekerja, sebanyak 69 responden dengan tingkat persentase 62,2% menyatakan sangat baik, sebanyak 35 responden dengan tingkat persentase 31,5% menyatakan baik, dan sebanyak 7 responden dengan tingkat persentase 6,3% menyatakan kurang baik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tanggapan responden lebih banyak menyatakan sangat baik atas pernyataan saya dapat disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil data olahan di atas, dapat disimpulkan bahwa 104 responden dengan tingkat persentase 93,7% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang mampu bersikap disiplin dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari ketaatan dan kepatuhan pada peraturan yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, 7 responden dengan tingkat persentase 6,3% karyawan pemanen dan muat buah pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang kurang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan, artinya mereka belum memenuhi kriteria disiplin dalam

bekerja, karena ada beberapa perilaku atau sikap yang melanggar ketentuan perusahaan.

Tabel 5.32

Rekapitulasi Bobot Nilai Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah
		a	b	C	d	e	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	75	35	1	-	-	
	Bobot Nilai	375	140	3	-	-	518
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa ditunda	74	36	1	-	-	
	Bobot Nilai	370	144	3	-	-	517
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan dari rekan kerja	71	34	6	-	-	
	Bobot Nilai	355	136	18	-	-	509
4	Saya menggunakan peralatan kerja secara baik dan benar	71	28	12	-	-	
	Bobot Nilai	355	112	36	-	-	503
5	Saya disiplin dalam bekerja	67	33	11	-	-	
	Bobot Nilai	335	132	33	-	-	500
6	Saya dapat meningkatkan atau memaksimalkan hasil pekerjaan saya	72	28	11	-	-	
	Bobot Nilai	360	112	33	-	-	505
7	Saya memiliki stamina atau tenaga yang dapat mendukung kegiatan produksi	73	27	11	-	-	
	Bobot Nilai	365	108	33	-	-	506
8	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	74	27	10	-	-	
	Bobot Nilai	370	108	30	-	-	508
9	Saya sangat memperhatikan ketelitian dalam bekerja	67	33	11	-	-	
	Bobot Nilai	335	132	33	-	-	500
10	Saya selalu meningkatkan semangat saya dalam bekerja	69	35	7	-	-	
	Bobot Nilai	354	140	21	-	-	515
Total Skor							5.081
Skor Maksimum 5 x 10 x 111							5.550

Skor Minimum 1 x 10 x 111

1.110

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel 5.32 di atas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari jawaban responden tentang produktivitas kerja adalah sebesar 5.081. Dimana total skor maksimum yang diperoleh yaitu sebesar 5.550 dan total skor minimum yang diperoleh sebesar 1.110. Untuk mencari interval koefisien dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{5.550 - 1.110}{5} = 888$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas kerja pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang, maka dapat dilihat melalui penjabaran kategori sebagai berikut:

Sangat Baik : 4.662 – 5.550

Baik : 3.774 – 4.662

Kurang Baik : 2.886 – 3.774

Tidak Baik : 1.998 – 2.886

Sangat Tidak Baik : 1.110 – 1.998

Berdasarkan penjabaran kategori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja yang memiliki total skor 5.081 berada pada kategori

sangat baik yaitu dengan rentan skala 4.662 – 5.550. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui jawaban responden pada pernyataan kuesioner produktivitas kerja.

5.4 Analisis Data

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (variabel produktivitas kerja) dapat diprediksi melalui variabel independent (variabel kompetensi sumber daya manusia). Dapat diartikan juga bahwa analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh atau tidak terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang. Analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (produktivitas kerja)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independent (kompetensi sumber daya manusia)

ϵ = Standar error

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dilakukan dengan cara

memasukkan data yang telah diperoleh ke dalam rumus diatas melalui program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel 5.33
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.350	2.456		3.793	.000
1 KOMPETENSI_SD M	.666	.045	.818	14.840	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA
 Sumber: Data Olahan SPSS 21

Dari tabel 5.33 di atas, dapat diketahui bahwa nilai a sebesar 9,350, nilai b sebesar 0,666, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana berdasarkan data olahan SPSS di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,350 + 0,666 X + \epsilon$$

Berikut arti dari persamaan di atas:

1. Nilai $H_0 = 9,350$ menunjukkan bahwa jika variabel X (kompetensi SDM) konstan atau 0 (nol) maka nilai variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 0,666.
2. Nilai $H_a = 0,666$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel X (kompetensi SDM) naik sebesar satuan atau 1% maka variabel Y (produktivitas kerja) akan bertambah sebesar 0,666.

5.4.2 Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh variabel X (kompetensi sumber daya manusia) terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan). Semakin besar nilai r maka dapat dikatakan semakin kuat hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent. Berikut hasil pengujian dari uji korelasi menggunakan program SPSS 21:

Tabel 5.34
Hasil Uji Koefisien Korelasi

		KOMPETENSI_SDM	PRODUKTIVITAS_KERJA
KOMPETENSI_SDM	Pearson Correlation	1	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	111	111
PRODUKTIVITAS_KERJA	Pearson Correlation	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Olahan SPSS 21

Pada tabel 5.34 di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien korelasi variabel kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,818 atau 81,8% bertanda positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan keeratan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Nilai signifikansi kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan bernilai 0,000, yang dimana $0,000 < 0,005$ maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan keeratan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar perubahan variabel Y (produktivitas kerja) yang dipengaruhi oleh variabel X (kompetensi SDM). Apabila nilai R^2 mendekati 1 maka menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada hasil program SPSS, nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.35
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.666	2.941

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_SDM

Sumber: Data Olahan SPSS 21

Pada tabel 5.35 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* yaitu sebesar 0,669 atau 66,9%. Hal tersebut berarti variabel kompetensi sumber daya manusia (X) mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y)

sebesar 66,9%. Selebihnya yaitu 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti pada penelitian ini.

5.4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia (X) secara parsial berhubungan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai t hitung lalu dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel pada penelitian ini didapat melalui perhitungan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= t (/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 111-1-1) \\ &= t (0,025 ; 109) \\ &= t 1,981\end{aligned}$$

Pada perhitungan rumus di atas, dapat diketahui bahwa nilai t tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1,981, maka selanjutnya untuk menentukan nilai t hitung dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 21 berikut ini:

Tabel 5.36
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.350	2.465		3.793	.000
	KOMPETENSI_SDM	.666	.045	.818	14.840	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA
Sumber: Data Olahan SPSS 21

Pada tabel 5.36 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis variabel kompetensi SDM menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar 14,840. Artinya $t_{hitung} 14,840 > t_{tabel} 1,981$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini “Diduga bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang” adalah benar dan dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang sudah dilakukan.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dan berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang. Keeratan hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dikategorikan kuat. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang berupa uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji t. Dimana hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai r pada variabel kompetensi SDM dan produktivitas kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,818 atau 81,8%, pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 atau *R Square* sebesar 0,669 atau 66,9%, dan pada uji t menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu $14,840 > 1,981$. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik dan tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik dan meningkat pula kinerja atau produktivitas kerja karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang bernama Yoko Andi Nugroho dan Djaja Sampoerna dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Central Mega Kencana, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dimana korelasi dengan regresi linier sederhana menunjukkan arah hubungan tanda positif yang artinya peningkatan kompetensi menaikkan produktivitas kerja karyawan. Pada analisis korelasi $r = 0,59$ nilai berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 35%, korelasi dengan regresi linier sederhana menunjukkan arah

hubungan tanda yang positif, artinya peningkatan kompetensi menaikkan produktivitas kerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab V di atas, mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dengan jumlah sampel sebanyak 111 responden yaitu karyawan bagian produksi pada bidang pekerjaan panen dan muat buah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.
2. Kompetensi karyawan pada bagian panen dan muat buah PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang dapat dikategorikan baik. Dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Semakin baik dan tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik dan meningkat juga produktivitas kerja karyawan tersebut.
4. Koefisien korelasi (r) bertanda positif yaitu sebesar 0,818 atau 81,8%, koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 yaitu sebesar 0,669 atau 66,9%, maka terdapat hubungan yang positif antara variabel kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan.

5. Pada hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $14,840 > 1,981$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. H_0 ditolak dan H_a diterima, maka kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan setelah melakukan penelitian pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan harus tetap terus meningkatkan kompetensinya yaitu dengan cara menambah pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki berhubungan dengan bidang pekerjaan masing-masing.
2. Dapat menjadikan kompetensi sebagai salah satu syarat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam menempati suatu bidang pekerjaan tertentu.
3. Bagi pihak perusahaan diharapkan tetap terus memperhatikan, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan cara seperti pelatihan yang diikuti oleh setiap karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, LaksBang Press Indo, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Byrd, E. 2011. *Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word*. PT. Tangga Pustaka. Jakarta.
- Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Gasperz, Vincent. 2012. *Talent Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Indriyani, Agustina. 2014. *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Maizar, Jon. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat*.
- Malina, Ebi Eka. 2017. *Pengaruh Upan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Sinar Siak Dian Permai (SSDP) Di Desa Muda Setia Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Manullang, Marihot. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In. Media.
- Mulyadi, Hari. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Glamedia Bandung Perkasa*
- Nugroho, Yoko Andi, dkk. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Mega Kencana*
- Nurjaman, K. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia
- Ruky, Ahmad S. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Sagala, E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sari, Mayang, dkk. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutan Sawit Lestari*
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholehatusya'diah. 2017. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang*.
- Simamora, Hendry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuri, Abd. Rasyid. 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sebagai Embedded Variabel pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu*.

Wartana, I Made Hedy. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali.*

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau