

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PADASA ENAM UTAMA**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana ekonomi universitas islam riau*



**Oleh :**

**RANI DWI PURWANDARI**  
**NPM: 155210450**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**




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

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Rani Dwi purwandari  
NPM : 155210450  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT.padasa enam utama kampar

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

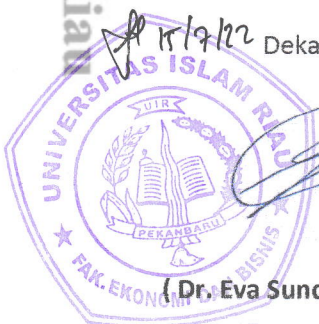
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

 15/7/22 Dekan

Ketua Program Studi

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

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





UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761)674674 Fax (0761)674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

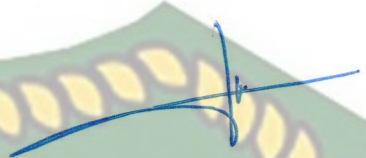
Nama : Rani Dwi Purwandari  
NPM : 155210450  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen SI  
Konsentrasi : MSDM  
Sponsor : Abd.Razak.Jer,SE.,M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Padasa Enam Utama

Dengan perincian sebagai berikut :

| No | Tanggal    | Catatan Sponsor | Berita acara bimbingan  | Paraf Sponsor |
|----|------------|-----------------|---|---------------|
| 1  | 02/10/2019 | ✓               | Data tentang diklat diperbaiki  | J             |
| 2  | 17/02/2020 | ✓               | Rumusan masalah diperbaiki sesuai penelitian  | J             |
| 3  | 19/12\2020 | ✓               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Susunan teori BAB II disesuaikan</li><li>• Kasus nya diperbaiki dan acc</li></ul>   | J             |
| 4  | 12\06\2021 | ✓               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Variable x tambahkan minimal 5</li><li>• Hal 28</li><li>• Hal 35 ( operasional variabel )</li><li>• Hal 50</li><li>• Baca dengan teliti dan perbaiki</li><li>• Analisis hal 70 -71 ( perbaiki )</li></ul> | J             |
| 5  | 20\06\2021 | ✓               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Kesimpulan disesuaikan urutan dengan BAB V</li><li>• Saran yg signifikan dengan hasil</li><li>• Acc semhas setelah perbaikan</li></ul>  | J             |

Pekanbaru,01 Agustus 2022

Pembantu Dekan,I

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



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

**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: 462/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 05 April 2022, Maka pada Hari Rabu 06 April 2022 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                 | : Rani Dwi Purwandari  |
| 2. NPM                  | : 155210450  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kampar. |
| 5. Tanggal ujian        | : 06 April 2022  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B-) 71,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

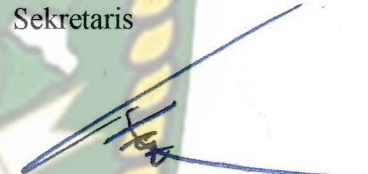
PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



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

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

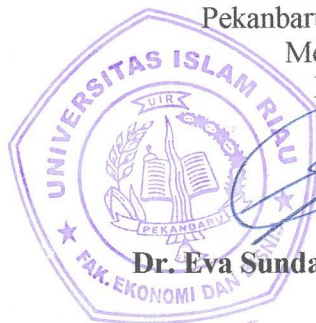
Notulen

1. Devi Kurniawati, SP., MM

(.....)

Pekanbaru, 06 April 2022

Mengetahui  
Dekan,



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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 462 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

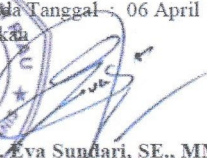
- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
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 : Rani Dwi Purwandari  
N P M : 155210450  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kampar.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama                       | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | Jabatan    |
|----|----------------------------|------------------|--------------|------------|
| 1  | Abd Razak Jer. SE., M.Si   | Lektor. C/c      | Materi       | Ketua      |
| 2  | Dr. Haswari Hasan. SE., MM | Lektor C/c       | Sistematika  | Sekretaris |
| 3  | Deswarta. SE..MM           | Asisten Ahli C/b | Methodologi  | Anggota    |
| 4  |                            |                  | Penyajian    | Anggota    |
| 5  |                            |                  | Bahasa       | Anggota    |
| 6  | Devi Kurniawati. SE., MM   | Asisten Ahli 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 : 06 April 2022  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

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

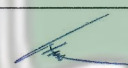
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

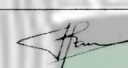
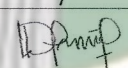
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Rani Dwi Purwandari  
NPM : 155210450  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kampar.  
Hari/Tanggal : Rabu 06 April 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

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

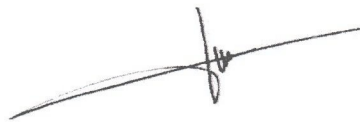
Dosen Pembahas / Penguji

| No | Nama                       | Tanda Tangan  | Keterangan |
|----|----------------------------|---|------------|
| 1  | Dr. Haswari Hasan, SE., MM |  |            |
| 2  | Deswarta, SE., MM          |  |            |

Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 71 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan



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



Pekanbaru, 06 April 2022  
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

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

### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rani Dwi Purwandari  
NPM : 155210450  
Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama, Kampar.  
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Senin 27 Juli 2020

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. | Dr. Hazwari Hasan, SE., MM | Anggota              | 2.  |
| 3. | Deswarta, SE., MM          | Anggota              | 3.  |

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 27 Juli 2020  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor:2313/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Mengingat:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Juni 2019 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
    - b. Nomor: 0213/0/1987
    - c. Nomor: 0378/U/1986
    - 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 : Rani Dwi Purwandari  
 N P M : 155210450  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Padasa Enam Utama, Kampar
  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: 24 Juli 2019  
 Dekan,

Drs. Abrar, 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 الریویة

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

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

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

**NAMA** : RANI DWI PURWANDARI  
**NPM** : 155210450  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PT.PADA SA ENAM UTAMA  
**PEMBIMBING** : ABD RAZAK JER, SE., M.Si

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 27% (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 1 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PADASAN ENAM UTAMA

(Studi Kasus perusahaan pabrik sawit di Kampar)

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 21 Juli 2022

Yang memberi pernyataan,



Rani Dwi purwandari

NPM: 155210450

## ABSTRAK

### PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA

**RANI DWI PURWANDARI**

**NPM: 155210450**

Skripsi ini adalah hasil penelitian pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Pt. Padasa Enam Utama Kampar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Pt. Padasa Enam Utama Kampar. Untuk mengetahui hal tersebut, maka digunakan analisis regresi sederhana dengan Uji t, F dan Determinasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara. Sedangkan untuk pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang digunakan oleh PT. Padasa enam utama kampar serta melihat kekurangan dan kelebihan dari strategi yang telah digunakan.

Data penelitian yang diperoleh adalah data tentang PT. Padasa Enam Utama Kampar. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang digunakan oleh pihak PT. Padasa Enam Utama dengan strategi on the job training yang meliputi pelatihan rotasi pekerjaan, bimbingan dan magang, serta strategi off the job training yang terbagi menjadi dua metode yaitu metode simulasi yang meliputi pelatihan studi kasus, permainan peran dan pelatihan beranda serta metode presentasi informasi yang meliputi pelatihan seminar dan diklat.

Adapun strategi pengembangan sumber daya manusia ini dilakukan untuk meningkatkan etos kerja karyawan PT. Padasa Enam utama kampar.

Kepada pihak manajemen PT. Padasa enam utama disarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan strateginya di bidang pengembangan sumber daya manusia karena berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini ternyata strategi yang dilakukan selama ini terbukti mampu meningkatkan etos kerja karyawannya. Pihak PT. Padasa Enam Utama juga diharapkan untuk dapat meminimalkan kekurangan yang ada pada pelatihan off the job dalam metode pelatihan beranda yang membutuhkan banyak dana. Saran, sebaiknya perlu ada peningkatan pada sumber daya manusia dengan cara menempatkan para karyawan dibidang yang sesuai dengan kemampuannya. Agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

***Kata Kunci : Pengembangan Sumber daya Manusia, Kinerja***

## ABSTRACT

### PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA

**RANI DWI PURWANDARI**

**NPM: 155210450**

This thesis is the result of research on the influence of human resource development on employee performance at Pt. Padasa enam Utama Kamar. This study aims to determine the effect of human resource development on employee performance at Pt. Padasa Six Utama Kamar. To find this out, simple regression analysis was used with t, F and Determination tests. The number of samples in this study were 35 employees.

Data collection techniques by distributing questionnaires and interviews. As for testing data analysis using validity and reliability tests. How is the human resource development strategy used by PT. Padasa enam utama kamar and see the advantages and disadvantages of the strategy that has been used. The research data obtained are data about PT. Padasa Enam Utama Kamar.

The results of this study conclude that the human resource development strategy used by PT. Padasa Enam Utama is a job training strategy which includes job training, guidance and internships, and off strategy. the job training which is divided into two trainings, namely the simulation method which includes case studies, role-playing and veranda training as well as the method of presenting information which includes seminars and training. The human resource development strategy is carried out to improve the work ethic of the employees of PT. Padasa Enam Utama Kamar. The management of PT. Padasa enam Utama is advised to maintain and improve its strategy in the field of human resource development because based on the results of the analysis in this study, it turns out that the strategy carried out so far has been proven to be able to improve the work ethic of its employees. PT. Padasa Enam Utama is also expected to be able to feel the shortcomings that exist on off the job in the veranda training method which requires a lot of funds. Suggestions, it is better to improve human resources by placing employees in the field according to their abilities. In order to improve the performance of employees.

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.*

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, penulisan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Padasa Enam Utama Kampar” dengan izin nya lah skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun penulis sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulisan menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dukungan, serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tidak terlepas dari itu penyusunan skripsi ini tentunya juga membutuhkan pengorbanan, kesabaran, serta kerja keras dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis secara khusus mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberi petunjuk dan kekuatan kepada hamba-Nya.
2. Rasulullah SAW sebagai teladan serta penerang bagi umatnya
3. Bapak Drs. Firdaus Ar, SE, M. Si, AK, CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Universitas Islam Riau dan juga beliau selaku dosen pembimbing yg telah membantu meluangkan waktu, tenaga,

pikiran, dan masukan yang bermanfaat serta kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen dan staff prodi Manajemen Universitas Islam Riau yang telah membantu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Pimpinan dan staff Pt. Padasa Enam Utama Kampar – Riau yang telah memberi izin kepada penulis dan membantu penulis memperoleh data dalam penyelesaian skripsi.
7. Teristimewa untuk kedua Orang Tua saya, Abang, Kakak, Adik, Nenek dan Saudara- saudara saya yang selalu memberi cinta dan kasih sayang yang luar biasa, terimakasih untuk dukungan, motivasi dan do'a yang tulus yang kalian berikan untuk saya. Dan terimakasih untuk teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2015, sukses selalu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak keterbatasan. Oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun penulis harapkan dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini. Kepada semua pihak diatas yang telah membantu semoga Allah SWT limpahkan pahala.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Maret 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                 | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                           | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                               | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                            | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                            | <b>x</b>    |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>                      | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                     | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                             | 10          |
| 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....              | 11          |
| 1.4 Sistematika Penelitian.....                      | 12          |
| <b>BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....</b>    | <b>14</b>   |
| 2.1 Landasan Teori .....                             | 14          |
| 2.1.1.Pengembangan SDM .....                         | 14          |
| 2.1.2. Faktor Pengembangan SDM.....                  | 16          |
| 2.2 Kinerja.....                                     | 18          |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja.....                        | 18          |
| 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 20          |
| 2.2.3 Karakteristik Kinerja.....                     | 21          |
| 2.2.4 Indikator Kinerja .....                        | 23          |
| 2.3 Pengembangan SDM.....                            | 25          |



|   |           |
|---|-----------|
| 2.3.1 Pengertian Pengembangan SDM.....              | 26        |
| 2.3.2 Metode Pengembangan SDM.....                  | 27        |
| 2.3.3 Indikator Pengembangan SDM .....              | 28        |
| 2.4 Penelitian Terdahulu.....                       | 33        |
| 2.5 Kerangka pemikiran .....                        | 35        |
| 2.6 Hipotesis .....                                 | 35        |
| <b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>             | <b>36</b> |
| 3.1. Lokasi Penelitian .....                        | 36        |
| 3.2. Variable Penelitian .....                      | 36        |
| 3.3. Populasi Dan Sampel.....                       | 37        |
| 3.3.1 Populasi .....                                | 37        |
| 3.3.2 Sampel .....                                  | 37        |
| 3.4. Jenis Dan Sumber Data.....                     | 38        |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data .....                  | 38        |
| 3.6. Teknik Analisis Data .....                     | 39        |
| 3.6.1 Uji Instrumen.....                            | 39        |
| 3.6.2 Regresi Sederhana .....                       | 40        |
| 3.6.3 Uji Statistik.....                            | 40        |
| <b>BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....</b> | <b>41</b> |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....                 | 41        |
| 4.2 Keadaan Geografis .....                         | 41        |
| 4.3 Demografi.....                                  | 43        |
| 4.4 Agama.....                                      | 44        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>     | <b>45</b> |
| 5.1 Karakteristik Responden.....                       | 45        |
| 5.1.1 Jenis Kelamin.....                               | 45        |
| 5.1.2 Umur.....  | 46        |
| 5.1.3 Tingkat Pendidikan.....                          | 47        |
| 5.1.4 Masa Kerja Responden.....                        | 48        |
| 5.2 Uji Instrumen.....                                 | 49        |
| 5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....                | 49        |
| 5.3.1 Uji Validitas.....                               | 49        |
| 5.3.2 Uji Reliabilitas.....                            | 50        |
| 5.4 Sumber Daya Manusia.....                           | 51        |
| 5.5 kinerja.....                                       | 52        |
| 5.6 Uji Analisis Regresi Sederhana.....                | 73        |
| 5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....                         | 73        |
| 5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )..... | 75        |
| 5.6 Pembahasan Penelitian.....                         | 76        |
| <b>BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>              | <b>75</b> |
| 6.1 Kesimpulan.....                                    | 77        |
| 6.2 Saran.....   | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                             | <b>79</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>  |           |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Semua Karyawan.....                               | 4  |
| Tabel 1.2 Komposisi Karyawan.....                                  | 5  |
| Tabel 1.3 Jumlah Karyawan.....                                     | 5  |
| Tabel 1.4 Jumlah Karyawan Mengikuti Metode Pelatihan.....          | 6  |
| Tabel 1.5 Jumlah Karyawan Mengikuti Program Pelatihan Kinerja..... | 7  |
| Tabel 1.6 Jumlah Produksi.....                                     | 8  |
| Tabel 1.7 Daftar Presensi (Absen).....                             | 9  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                | 33 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel.....                                | 35 |
| Tabel 5.1 Jenis Kelamin.....                                       | 45 |
| Tabel 5.2 Umur Responden.....                                      | 46 |
| Tabel 5.3 Pendidikan Terakhir Responden.....                       | 47 |
| Tabel 5.4 Masa Kerja Responden.....                                | 48 |
| Tabel 5.5 Uji Validitas.....                                       | 50 |
| Tabel 5.6 Uji Reliabilitas.....                                    | 51 |
| Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Pendidikan.....              | 53 |
| Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Pembagian Tugas.....         | 54 |
| Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja.....        | 55 |
| Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan.....     | 56 |
| Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Kejujuran..... | 57 |
| Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama.....             | 58 |
| Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja.....         | 59 |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Diklat .....                  | 60 |
| Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja.....           | 61 |
| Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan .....             | 62 |
| Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Penyesuaian Kerja .....       | 63 |
| Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja.....              | 64 |
| Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan ..... | 65 |
| Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Produktif .....       | 65 |
| Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Memahami Pekerjaan .....      | 66 |
| Tabel 5.22 Rekapitulasi Pendapat Responden .....                     | 67 |
| Tabel 5.23 Uji Parsial (Uji t).....                                  | 70 |
| Tabel 5.24 Uji Simultan (Uji F) .....                                | 72 |
| Tabel 5.25 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....         | 73 |

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian..... 34



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak utama bagi setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas dan proses kerja didalam perusahaan. SDM merupakan suatu penggerak dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Jika tidak ada SDM, maka kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Peran penting SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan menandakan bahwa diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh SDM yang berkualitas, sehingga dalam melaksanakan kegiatan organisasi dapat memberikan kinerja yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia didalam suatu organisasi adalah sesuatu yang perlu diperhatikan, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik. Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap karyawan, baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan, Dengan begitu Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Human Resources Development adalah suatu inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja (atau manajemen perusahaan) dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para karyawan. Pengembangan SDM ini sangat penting bagi organisasi/perusahaan dan juga bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam industri

untuk dapat bertahan dari persaingan yang ketat. Sedangkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Pengembangan SDM ini sangat memberikan dampak yang positif bagi para karyawan karena akan mendapatkan sumber daya yang andal dan pada akhirnya bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan akan lebih mengembangkan keterikatan terhadap organisasi sebagai hasil dari kegiatan pengembangan SDM ini.

Karena terdapat perbedaan antara karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, dan mengharuskan organisasi melakukan pelatihan untuk para karyawan. Dan diharapkan potensi yang dimiliki oleh karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya tidak ada perbedaan. Seperti jika ada karyawan baru yang belum memiliki kemampuan dan keterampilan yang belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi maka organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk para karyawan baru tersebut. Akan tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan bagi karyawan baru saja, karyawan lama juga butuh diasah kembali kemampuannya agar memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Pelatihan bagi karyawan yg sudah lama bergabung berguna untuk meningkatkan keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada produktivitas recruitment. Pelatihan ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga bagi organisasi. Program

pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia.

PT. Padasa Enam Utama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di perkebunan kelapa sawit, pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit CPO (Crude Palm Oil) dan Inti Sawit (Kernel). yang berlokasi di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. kebun dan PMKS yg dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama yg berada di desa sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar,Provinsi Riau. PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar memiliki area seluas 7.719,15 ha. Pabrik minyak kelapa sawit koto kampar di bangun pada bulan juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan oktober tahun 2000. Di dalam melakukan aktivitasnya perusahaan ini mempunyai 90 orang karyawan. Ada pun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri.

**Tabel 1.1 Komposisi karyawan pada PT.Padasa Enam Utama Kampar pada Tahun 2015 - 2019**

| No | Tahun | Jumlah Karyawan |
|----|-------|-----------------|
| 1  | 2015  | 70              |
| 2  | 2016  | 70              |
| 3  | 2017  | 70              |
| 4  | 2018  | 85              |
| 5  | 2019  | 90              |

Sumber : Padasa Enam Utama 2019

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar dari lima tahun terakhir bertambah, dari tahun 2015 jumlah



karyawan sebanyak 70 orang, tahun 2016 jumlah karyawan tetap, begitu pula pada tahun 2017 jumlah karyawan tetap 70 orang, sedangkan tahun 2018 meningkat menjadi 85 orang, dan pada tahun 2019 menjadi bertambah, sehingga total jumlah karyawan pada tahun 2019 90 orang.

Berikut ini jumlah karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kampar berdasarkan jabatan dalam perusahaan :

**Tabel 1.2. Komposisi Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kampar Berdasarkan Jabatan Tahun 2019**

| No | Jabatan                         | Tingkat Pendidikan | Jumlah Karyawan (Orang) |
|----|---------------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1  | Manager                         | S1                 | 1                       |
| 2  | Askep                           | S1                 | 2                       |
| 3  | Asisten Afdelling               | DIII/S1            | 12                      |
| 4  | KTU                             | S1                 | 1                       |
| 5  | Administrasi                    | SLTA dan DIII      | 3                       |
| 6  | Asisten Teknik Sipil            | S1                 | 1                       |
| 7  | Asisten B. Motor                | DIII               | 1                       |
| 8  | Asisten Humas                   | S1                 | 1                       |
| 9  | PU/PAM                          | SLTA               | 6                       |
| 10 | Dokter Polikbun                 | S1                 | 2                       |
| 11 | Staf (Adm, Humas, Teknik Sipil) | SLTA               | 6                       |
|    | <b>Jumlah</b>                   |                    | <b>36</b>               |

Sumber : PT. Padasa Enam Utama, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT Padasa Enam Utama Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu adalah 36 orang dengan karyawan terbanyak pada posisi Asisten Afdelling yaitu 12 orang. Selanjutnya untuk mengetahui program pengembangan karyawan yang

dilaksanakan di PT. Padasa Enam Utama Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3. Jumlah Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kampar Berdasarkan Diklat yang Pernah Diikuti Tahun 2019**

| No | Diklat  | Jumlah Peserta (Orang) |
|----|---|------------------------|
| 1  | Pelatihan K3 untuk SDM Sehat dan Produktif  | 4                      |
| 2  | Sosialisasi Pemahaman Penetapan dan Pelaksanaan Upah Minimum  | 2                      |
| 3  | Pelatihan Lingkungan"Implementasi Peraturan Perundangan Lingkungan Hidup untuk Industri dan Pemerintah Daerah | 4                      |
| 4  | Seminar Revitalisasi Hukum Ketenagakerjaan Di Era Persaingan Bebas  | 2                      |
| 5  | Pelatihan Gangguan Usaha Perkebunan   | 2                      |
| 6  | Pelatihan Upaya Membangun Kinerja Unggul Unit Produksi Kelapa Sawit   | 6                      |
|    | Jumlah  | 20                     |

Sumber : PT. Padasa Enam Utama, 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat jumlah karyawan yang sudah mengikuti beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar perusahaan adalah sebanyak 20 orang karyawan dengan berbagai jenis pelatihan. Dengan demikian belum seluruh karyawan mendapat pelatihan sesuai dengan bidang kerja mereka, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan, karena pelatihan dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT.Padasa Enam Utama menerapkan metode – metode pelatihan karyawan nya yg berguna untuk memperbaiki kinerja, berikut uraian nya :

**Tabel 1.4. Jumlah karyawan yg mengikuti pelatihan berdasarkan jabatan PT.Padasa Enam Utama tahun 2019**

| NO | Jenis Metode   | Uraian   | Jumlah Karyawan |
|----|--|--|-----------------|
| 1  | Metode one job training (Pelatihan langsung kerja)     | Karyawan di haruskan mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. penerapan ini yg berlangsung selama 2 bulan berdasarkan jabatannya, beda jabatan, berbeda pula lama pelatihan   | 29              |
| 2  | Metode training in class                               | Metode seperti kuliah yg mempelajari teori – teori dalam kelas kurang lebih 2 minggu dimana pelatih mengerjakan teori yg diperlukan.   | 30              |
| 3  | Metode management development (pengembangan manajemen) | Metode ini untuk meningkatkan prestasi dengan menambah pengetahuan, perubahan perilaku, atau peningkatan keterampilan, contohnya ada salah satu karyawan yg berhalangan hadir, maka rotasi pekerjaan dapat dilakukan oleh karyawan yg mempunyai kemampuan dibidang lainnya | 30              |

Sumber : PT.Padasa Enam Utama Kampar 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa PT. Padasa Enam Utama sudah melakukan upaya yg bagus untuk para karyawannya, agar para karyawan dapat memperbaiki kinerjanya masing – masing. Namun masih saja ada karyawan yg tidak menerapkan metode ini dengan alasan – alasan yg beragam, sehingga karyawan yg tidak dapat hadir dalam program metode ini tidak bisa mengembangkan kinerjanya dengan baik.

Dalam mengembangkan SDM nya, PT. Padasa Enam Utama juga memberikan program pelatihan kerja lainnya yaitu :

**Tabel 1.5. Jumlah karyawan yg mengikuti program pelatihan kinerja karyawan berdasarkan jabatan di PT.Padasa Enam Utama tahun 2019**

| NO | Program Pelatihan | Uraian   | Jumlah Karyawan |
|----|-------------------|--|-----------------|
| 1  | Pendidikan        | Karyawan yg lulusan SLTA mendapat beasiswa pendidikan S1 guna untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan karyawan   | 5               |
| 2  | Magang            | Karyawan yg akan dipindahkan tugas yg lain guna untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu di divisinya, sedangkan magang eksternal mengirim salah satu karyawan PT.Padasa Enam Utama ke PT yg lain, magang ini dilakukan 1-3 bulan. | 6               |
| 3  | Job enrichment    | Pelatihan yg dilakukan untuk menggantikan pimpinan apabila pimpinan sedang cuti atau sedang berada diluar kantor   | 10              |
| 4  | Benchmark         | Pelatihan studi banding atau mengevaluasi sesuatu berdasarkan standar yg ada di PT.Padasa Enam Utama.  | 5               |

Sumber : PT.Padasa Enam Utama 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa karyawan di PT.Padasa Enam Utama masih belum semua mengikuti program pelatihan yg diberikan oleh pimpinan PT.Padasa Enam Utama, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan, karena pelatihan dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jumlah produksi dan jumlah karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di tahun 2014-2018 sebagai berikut :

**Tabel 1.6. Jumlah Produksi, Jumlah Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Tahun 2015-2019**

| Tahun | Jumlah Produksi (Ton) | Jumlah Karyawan (Orang) | Produktifitas Karyawan (Ton) |
|-------|-----------------------|-------------------------|------------------------------|
| 2015  | 143.594,60            | 28                      | 427,36                       |
| 2016  | 145.830,68            | 30                      | 405,09                       |
| 2017  | 138.217,49            | 32                      | 359,94                       |
| 2018  | 131.589,38            | 34                      | 322,52                       |
| 2019  | 128.776,41            | 36                      | 298,09                       |

Sumber : PT. Padasa Enam Utama, 2019

Dari tabel 1.6 terlihat pada tahun 2015 produksi sebesar 143.594,60 ton sedangkan jumlah karyawan bagian produksi 28 orang atau 427,36 ton/orang/bulan, pada tahun 2016 produksi sebesar 145.830,68 ton sedangkan jumlah karyawan 30 orang atau 405,09 ton/orang/bulan, serta pada tahun 2017 produksi sebesar 138.217,49 ton sedangkan jumlah karyawan 32 orang atau 359,94 ton/orang dan tahun 2018 produksi sebesar 131.589,38 ton sedangkan jumlah karyawan 34 orang atau 322,52 ton/orang/bulan kemudian untuk tahun 2019 produksi sebesar 128.776,41 ton dengan jumlah karyawan sebanyak 36 orang atau 298,09 ton/orang. Data ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan semakin menurun setiap tahunnya.

Daftar presensi karyawan PT. Padasa Enam Utama di tahun 2014 – 2018 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7 Daftar presensi (Absensi) Karyawan PT Padasa Enam Utama Tahun 2015 s/d 2019**

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jlh Hari Kerja Efektif/ Tahun | Absensi Per Tahun / Karyawan |      |      | Jumlah Absen | Persentase Absensi/ Tahun (%)* |
|-------|----------------|-------------------------------|------------------------------|------|------|--------------|--------------------------------|
|       |                |                               | Sakit                        | Izin | Alpa |              |                                |
| 1     | 2              | 3                             | 4                            | 5    | 6    | 7<br>(4+5+6) | 9                              |
| 2014  | 28             | 212                           | 8                            | 6    | 5    | 19           | 0,320%                         |
| 2015  | 30             | 212                           | 10                           | 7    | 6    | 23           | 0,361%                         |
| 2016  | 32             | 212                           | 12                           | 8    | 7    | 27           | 0,398%                         |
| 2017  | 34             | 212                           | 12                           | 9    | 8    | 29           | 0,402%                         |
| 2018  | 36             | 212                           | 12                           | 11   | 8    | 31           | 0,406%                         |

Sumber : PT. Padasa Enam Utama, 2019

\*) Rumusnya : 
$$\frac{\text{Jumlah Ketidakhadiran}}{\text{Jumlah Seluruh Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja Efektif}} \times 100\%$$

Dari data tabel 1.7 dapat dilihat bahwa persentase absensi karyawan PT. Padasa Enam Utama dalam lima tahun terakhir cenderung meningkat, hal ini disebabkan oleh karena menurunnya disiplin kerja karyawan.

Kondisi yang ditemui pada karyawan di PT Padasa Enam Utama berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja adalah :

1. Kurangnya kecakapan yang dimiliki para karyawan. Hal ini terlihat dari masih seringnya terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.
2. Rendahnya motivasi para karyawan pelaksana. Indikasinya antara lain loyalitas, tanggung jawab, disiplin serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan terlihat masih rendah.
3. Kurangnya personil yang terlatih.
4. Masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan serta tidak konsisten dalam mengerjakan tugas.

5. Kurang nya partisipasi karyawan dalam mengikuti program pelatihan dan pendidikan
6. Kurang nya program diklat atau non diklat untuk karyawan
7. Tidak ada sanksi yg diberikan untuk karyawan yg dengan sengaja tidak mau mengikuti program diklat

Kondisi-kondisi di atas dapat dilihat bahwa rendahnya kinerja karyawan karena belum efektifnya pengembangan sumber daya manusia, akibatnya karyawan kurang peduli dengan penyelesaian target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian dilapangan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan mengangkat judul **”Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut:  
“Apakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama kampakar ?”

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama.

#### 2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.
- b. Bagi PT. Padasa Enam Utama, dapat digunakan sebagai masukan dalam memperbaiki masalah pengembangan sumber daya manusia bagi peningkatan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjut nya, Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.



#### 1.4 Sistematika Penelitian

Pada bagian ini diuraikan secara ringkas tahapan pembahasan skripsi, dimana pembahasan ini dibagi dalam enam bab, adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab yaitu:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan yang menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, kinerja, pengembangan sumber daya manusia, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode penelitian, bab ini akan diuraikan mengenai lokasi dan tempat penelitian dilakukan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. PADASA ENAM UTAMA**

Gambaran umum perusahaan, bab ini akan diuraikan mengenai sejarah berdirinya struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini akan dilakukan pembahasan yang menyangkut tentang pengembangan sumber

daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama.

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

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran sebagai hasil akhir penelitian.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Pengembangan SDM

Menurut pendapat dari Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi..

Menurut Mathis dan Jackson (2012:350) pengembangan (development) merupakan suatu kemampuan para karyawan dalam menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Menurut Hasibuan (2012:68) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan benar-benar merupakan tulang punggung suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peranannya tersendiri dalam berkontribusi terhadap keberhasilan ataupun kegagalan organisasinya. Tanpa Karyawan dalam suatu organisasi, bahkan mesin terbaik dengan teknologi terbaru dan terancang pun tidak akan berfungsi. Oleh karena

itu, setiap individu yang berada didalam organisasi merupakan sumber daya sangat penting yang harus dihargai, dipelihara serta dipertahankan.

Karena karyawan adalah sumber daya yang sangat penting atau dapat dikatakan sebagai sumber daya yang sangat vital bagi suatu organisasi atau perusahaan, Manajemen pada suatu organisasi ataupun pemilik perusahaan harus menginvestasikan waktu dan sumber daya mereka dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kerja atau karyawan yang dimilikinya agar menjadi sumber daya manusia yang diperlukan di kemudian hari. Sumber Daya Manusia (SDM) atau Karyawan harus dikembangkan dan dipersiapkan untuk menghadapi situasi dan tantangan di masa mendatang bahkan untuk menghadapi situasi terburuk sekalipun.

Jadi pada dasarnya, Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Human Resources Development dapat didefinisikan sebagai inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja (atau manajemen perusahaan) untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang ada. Pengembangan SDM ini sangat penting bagi organisasi/perusahaan dan juga bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam industri untuk dapat bertahan dari persaingan yang ketat. Sedangkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Pengembangan SDM ini membantu mengembangkan dan memelihara karyawan agar mereka menjadi sumber daya yang andal dan pada akhirnya bermanfaat bagi

organisasi. Karyawan juga akan mengembangkan rasa keterikatan terhadap organisasi sebagai hasil dari kegiatan pengembangan SDM ini.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral karyawan dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

### **2.1.2 Faktor – faktor pengembangan SDM**

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan.

#### **a. Faktor Internal.**

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari :

- 1) Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
- 2) Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.

- 3) Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif. - Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

b. Faktor Eksternal.

Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari :

- 1) Kebijakan pemerintah, seperti misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program- program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
- 2) Sosio-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.
- 3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja dari suatu organisasi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2012:67).

Kinerja seorang karyawan adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja disuatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan pun secara otomatis tidak baik. Begitu sebaliknya (Cahayani,2012:89).

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai bagian arti suatu perusahaan harus dapat memperlihatkan kinerja atau prestasi kerja. Kinerja pada karyawan dapat dibagi kepada dua bagian yaitu kemampuan manajerial dan produktivitas. Kemampuan manajerial adalah kemampuan

karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial seperti mengatur, membina, merencana dan sebagainya dan sangat sedikit sekali terkait dengan pergerakan fisik. Produktivitas adalah kemampuan olah fisik karyawan yang dikaitkan dengan hasil-hasil fisik yang akan dicapai.

penilaian kinerja membandingkan setiap kinerja actual dari masing-masing karyawan dan standar kinerjanya. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu karyawan dan diharapkan pengawasan untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja perlu ditetapkan indikator kinerja yaitu ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat kinerja baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Secara umum indikator kinerja memiliki beberapa fungsi yaitu :

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan
- b. Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan, program, kegiatan.

Keputusan penting berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis criteria yang digunakan, periode waktu penilaian dan waktu penialaian. Pada umumnya perusahaan menetapkan waktu penilaian antara 6 bulan hingga 1



tahun. Penetapan periode waktu penilaian ini berkaitan dengan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri. Apabila periode atau siklus penilaian terlalu cepat dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengukur secara tepat, penilaian yang dilakukan bisa salah. Sedangkan bila periode terlalu lama, karyawan tidak akan tahu apa harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

- a) Faktor kemampuan, Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
- b) Faktor motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
- c) Efektifitas dan Efisiensi, Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

- d) Wewenang (Otoritas), Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.
- e) Disiplin, Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.
- f) Inisiatif, Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

### 2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- b) Memiliki tujuan yang realities
- c) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

Penyebab umum yg sering menimbulkan kegagalan dalam meningkat kan kinerja sehingga harus dihindari adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan penilai. Termasuk dalam kesalahan penilai adalah keberpihakan (bias), perasaan syak wasangka, *hallo effect* (terpengaruh oleh yang dinilai), kecenderungan untuk “pelit” atau sebaliknya kecenderungan untuk memilih nilai tengah dan takut untuk menghadapi bawahan.
2. Pemberian umpan balik secara buruk Pada awal proses manajemen kinerja, standar harus dikomunikasikan kepada pegawai yang dinilai untuk diketahui dan disepakati. Demikian pula seluruh proses penilaian dan hasil penilaian harus dikomunikasikan pula kepada mereka sesuai dengan prinsip dan tujuan program pengembangan karier dan kinerja, khususnya program manajemen kinerja.
3. Komunikasi yang negatif. Proses evaluasi ternyata terganggu oleh komunikasi yang didasari dengan sikap negatif seperti arogansi dan kekakuan pada pihak penilai dan sikap membela diri dan tertutupan pada pihak yang dinilai.
4. Kegagalan untuk memanfaatkan data hasil penilaian. Kegagalan untuk menggunakan seluruh data yang diperoleh melalui proses penilaian sebagai dasar bagi semua keputusan dalam bidang sumber daya manusia telah menurunkan kredibilitas dari program manajemen kinerja ini. Akibatnya manager dan pegawai tidak menganggap program tersebut sebagai suatu hal yang penting.

Kinerja pegawai perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja karyawan. Keberhasilan memperoleh hasil kerja yang bermutu seperti

diuraikan diatas akan lebih mudah tercapai apabila pimpinan dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan latihan kepada para pegawai, dan yang paling utama adalah menerapkan falsafah perusahaan sehingga mempermudah pemahaman pegawai atas keinginan-keinginan pimpinan.

#### 2.2.4 Indikator Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Nurmansyah (2014:183) menyatakan bahwa klasifikasi lain yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja bersifat pelayanan, antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas, yaitu indikator yang memfokuskan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
2. Tingkat penggunaan, yaitu indikator yang menunjukkan jumlah jasa yang tersedia yang dipergunakan, seperti tingkat penempatan sekolah, tingkat hunian hotel, dan tingkat hunian tempat tidur di rumah sakit dan sebagainya.
3. Target waktu, yaitu indikator yang menunjukkan rata-rata waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan, misalnya jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pesanan.
4. Banyaknya pelayanan, yaitu indikator yang menunjukkan banyaknya pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, misalnya jumlah perbaikan rumah yang diselesaikan.

5. Permintaan, yaitu indikator yang menunjukkan kemampuan dalam memenuhi permintaan, misalnya jumlah sekolah juru rawat dibandingkan dengan jumlah penduduk dari kalangan anak-anak.

Sedangkan untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator yang dapat mendukung diantaranya adalah (Gibson, 2011:104) :

1. Kualitas hasil pekerjaan dilakukan
2. Kuantitas menyelesaikan pekerjaan
3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Mangkunegara, (2012:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- c. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

## 2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 2.3.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat dari Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi..

Menurut Mathis dan Jackson (2012:350) pengembangan (development) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Menurut Hasibuan (2012:68) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan benar-benar merupakan tulang punggung suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peranannya tersendiri dalam berkontribusi terhadap keberhasilan ataupun kegagalan organisasinya. Tanpa Karyawan dalam suatu organisasi, bahkan mesin terbaik dengan tekonologi terbaru dan tercanggih pun tidak akan berfungsi. Oleh karena itu, setiap individu yang berada didalam organisasi merupakan sumber daya sangat penting yang harus dihargai, dipelihara serta dipertahankan.

Karena karyawan adalah sumber daya yang sangat penting atau dapat dikatakan sebagai sumber daya yang sangat vital bagi suatu organisasi atau

perusahaan, Manajemen pada suatu organisasi ataupun pemilik perusahaan harus menginvestasikan waktu dan sumber daya mereka dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kerja atau karyawan yang dimilikinya agar menjadi sumber daya manusia yang diperlukan di kemudian hari. Sumber Daya Manusia (SDM) atau Karyawan harus dikembangkan dan dipersiapkan untuk menghadapi situasi dan tantangan di masa mendatang bahkan untuk menghadapi situasi terburuk sekalipun.

Jadi pada dasarnya, Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Human Resources Development dapat didefinisikan sebagai inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja (atau manajemen perusahaan) untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang ada. Pengembangan SDM ini sangat penting bagi organisasi/perusahaan dan juga bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam industri untuk dapat bertahan dari persaingan yang ketat. Sedangkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Pengembangan SDM ini membantu mengembangkan dan memelihara karyawan agar mereka menjadi sumber daya yang andal dan pada akhirnya bermanfaat bagi organisasi. Karyawan juga akan mengembangkan rasa keterikatan terhadap organisasi sebagai hasil dari kegiatan pengembangan SDM ini.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral

karyawan dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

### 2.3.2 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:43) terdiri dari :

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2012:43) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial. Menurut Notoatmodjo (2011:25) Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan keperibadian manusia.

#### 2. Tugas Belajar

Tugas belajar diberikan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing, sesuatu badan internasional, atau sesuatu badan swasta asing.

#### 3. Promosi

Menurut Nitisemito (2011: 134) promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.



Menurut Wether dan Davis (2011: 261) Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggungjawab dan tingkatannya dalam organisasi.

#### 2.3.4 Indikator-indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rivai (2011:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

a. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)

Adalah metode manajemen guna menilai efektifitas dari suatu program atau intervensi dengan membandingkan nilai biaya ( cost ) dengan outcome yg dihasilkan.

b. Materi program yang dibutuhkan

Ialah rincian kegiatan dan program yg harus dijalankan oleh karyawan yang terstandar dan sesuai dengan yang di inginkan, pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode yg telah ditetapkan perusahaan, program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia atau suatu tim.

c. Prinsip-prinsip pembelajaran.

Ada nya dorongan motivasi dari trainer, dan ada nya laporan kemajuan program report,

d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

yaitu hasil produksi kerja karyawan, resiko yg ditimbulkan sdm perlu di kelola agar tidak menimbulkan kerugian baik finansial maupun reputasi.

d. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.

Semakin tinggi Tingkat produktivitas semakin baik tingkat keberhasilan pengelolaan SDM, tingkat produktivitas yg baik perlu dilihat dengan menggunakan patokan terhadap perusahaan lain, dan melihat pertumbuhan tingkat produktivitasnya.

Menurut Hasibuan (2012:82) indikator yang diukur dari metode pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

a. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Absensi Karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

d. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin

Jika tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin karyawan setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

e. Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.

f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

g. Tingkat Kerja Sama

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

h. Tingkat Upah Intensif Karyawan

Jika Tingkat upah intensif karyawan meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

i. Prakarsa Karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu

kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

j. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal di atas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik.

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

1. Dimensi Kepribadian.

Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

2. Dimensi Produktivitas.

Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.

3. Dimensi Kreativitas.

Dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya

Selanjutnya dari pengembangan sumber daya manusia menurut Singodimedjo (2012:46) adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan
  - a. Partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan
  - b. Pegawai menghadiri program pembelajaran saat pendidikan dan pelatihan dilaksanakan (mendengar presentasi pengajar dan memecahkan suatu studi kasus)
  - c. Adanya pegawai lama yang diberi tugas oleh pimpinan untuk membimbing pegawai baru dalam menjalankan tugas sehari-hari (mentoring)
  - d. Adanya evaluasi setelah pelaksanaan diklat terhadap peserta diklat untuk mengetahui dampaknya terhadap kemajuan pegawai.
2. Kegiatan non-diklat
  - a. Belajar dari media cetak (buku, koran, majalah, buletin), media elektronik (TV, radio, internet) maupun menulis artikel atau bahkan buku
  - b. Mengikuti workshop, seminar, simposium, pameran, studi banding, ataupun wisata karya
3. Promosi
  - a. Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih baik
  - b. Kenaikan gaji, tunjangan ataupun fasilitas yang sesuai dengan kedudukan jabatan yang baru
  - c. Diberikan berdasarkan kinerja pegawai
4. Motivasi
  - a. Memberikan bonus atau piagam penghargaan kepada para pegawai yang bekerja dengan baik

- b. Memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang pekerjaannya kurang baik

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya adalah:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti Tahun  | Judul Penelitian   | Hasil Penelitian  |
|----|--|--|---|
| 1  | Raudatul Jannah, Titin Ruliana, Adi Suroso (2017)          | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Bara perkasa di Samarinda | Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Insani Bara Perkasa Samarinda                                      |
| 2  | Ludfia Dipang (2013) Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013 | Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kimia Tirta Utama           | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. |
| 3  | Maludin Panjaitan (2017) Jurnal Ilmiah                     | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya  | Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya  |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   | Methonomi Vol. 3 No. 2 (Juli – Desember 2017) | Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa   | manusia terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 29,16%. Dan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar daripada penelitian ini |
| 4 | Rizky Trisna Firman Haqiqi (2014)             | Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Bahari Malindonesia | Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Permata Bahari Malindonesia.                                 |
| 5 | Muda and rafiki (2014)                        | Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di PTPN V                          | Disimpulkan bahwa unsur unsur dari pengembangan SDM secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.  |

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, telaah pustaka dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Paradigma Pemikiran**



## 2.6 Hipotesis

Dari perumusan masalah yang telah diuraikan dan dengan membandingkan dengan teori yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Padasa Enam Utama yang terletak di Desa Sibiruang ,Kabupaten Kampar.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

| Variabel  | Dimensi  | Indikator  | Skala   |
|---|--|--|---------|
| Sumber Daya Manusia ( variabel X ) atau human Resources Development dapat didefenisikan sebagai inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja ( atau manajemen perusahaan ) untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yg ada. Pengembangan SDM ini sangat penting bagi organisasi/perusahaan dan juga bagi karyawan yg bersangkutan | 1. pendidikan dan pelatihan<br><br>2. Tugas belajar<br><br>3.promosi | a.partisipasi karyawan<br>b.ada nya evaluasi setelah pelaksanaan diklat<br>c.karyawan menghadiri program pembelajaran saat diklat<br><br>a.belajar dari media cetak,buku,koran ,majalah,tv atau sebagainya<br>b.mengikuti workshop seminar,simposium,pameran dan studi banding<br><br>a.kenaikan jabatan atau jenjang karir yg lebih baik<br>b.kenaikan gaji tunjangan atau fasilitas yg sesuai dengan kedudukan<br>c.diberikan berdasarkan kinerja karyawan | Ordinal |

|  |  |  |         |
|--|--|--|---------|
| <p>Kinerja (variabel Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Seberapa baik hasil kerja karyawan</li> <li>b. Hasil kerja sesuai kriteria perusahaan</li> <li>a. Seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari</li> <li>b. Kecepatan kerja setiap karyawan.</li> <li>a. Pelaksanaan tugas oleh karyawan</li> <li>b. Keakuratan pekerjaan.</li> <li>a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan &amp; Kesadaran karyawan akan kewajiban</li> </ol> | Ordinal |
|--|--|--|---------|

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 115). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berdasarkan jabatan di PT. Padasa Enam Utama sebanyak 35 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010: 116). Adapun sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan berdasarkan jabatan PT. Padasa Enam Utama dengan demikian jumlah sampel adalah 35 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi serta data dan bahan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka sumber data terdiri dari :

- a. Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung dari responden menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder, data sekunder adalah data atau laporan manajemen yang telah diolah di perusahaan sehingga merupakan data yang sudah jadi, seperti sejarah, setruktur organisasi, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bidang di PT. Padasa Enam Utama.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk penarikan data, ada beberapa metode yang penulis gunakan adalah :

- a. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan sehubungan dengan kebijaksanaan yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai, wawancara juga dilakukan dengan karyawan sebagai objek penelitian.
- b. Kuisisioner, yaitu memberikan daftar pernyataan terhadap masalah yang berhubungan dengan masalah penelitian kepada responden.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan baik terhadap data primer maupun data sekunder menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu mengklasifikasikan data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, kemudian diuraikan antara satu data dengan data lainnya dihubungkan sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

#### 3.6.1 Uji instrumen

Salah satu kegiatan penelitian adalah pengumpulan data. Kegiatan pengumpulan data dilakukan dengan teknik tertentu dan menggunakan alat tertentu yang sering disebut instrumen penelitian. Data yang diperoleh dari proses tersebut kemudian dihimpun, ditata, dianalisis untuk menjadi informasi yang dapat menjelaskan suatu fenomena atau keterkaitan antara fenomena.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan dari instrument penelitian yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus Product Moment (Arikunto, 2010;162)

##### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha. Hal tersebut karena skor dalam angket merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1 sampai 5 (Arikunto, 2010:193)

### 3.6.2 Regresi linear Sederhana

Selanjutnya melakukan analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh fungsional antara pengembangan SDM dengan dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010:45):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel dependen (Kinerja)

a = Nilai garis regresi, yaitu apabila nilai X sama dengan 1 (bilangan konstan)

b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y

X = Nilai variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

e = Error

### 3.6.3 Uji Statistik

a. uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau pervariabel bebas dengan variabel terikatnya. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya, dengan arti kata ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut.

Pada dasarnya, untuk menghitung uji-t test kita membutuhkan syarat tiga nilai data kunci. Diantaranya adalah perbedaan antara nilai rata-rata dari setiap kumpulan data (disebut perbedaan rata-rata), standar deviasi setiap kelompok, dan jumlah nilai data dari setiap kelompok.

Output/ hasil dari metode uji-t test adalah “Nilai-t”. Nilai-t yang dihitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai yang diperoleh dari tabel nilai kritis atau Tabel Distribusi-T.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Padasa Enam Utama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di perkebunan kelapa sawit, pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit CPO (Crude Palm Oil) dan Inti Sawit (Kernel), yang berlokasi di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. kebun dan PMKS yg dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama yg berada di desa sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar memiliki area seluas 7.719,15 ha. Pabrik minyak kelapa sawit koto kampar di bangun pada bulan juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan oktober tahun 2000. Di dalam melakukan aktivitasnya perusahaan ini mempunyai 90 orang karyawan. Ada pun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri.

#### 4.2 Keadaan Geografis

Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 27.908,32 km<sup>2</sup> merupakan daerah yang terletak antara 1°00'40" Lintang Utara sampai 0°27'00" Lintang Selatan dan 100°28'30" – 101°14'30" Bujur Timur. Batas-batas daerah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Bengkalis.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kota Pekanbaru, Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Lima Puluh Kota (Provinsi Sumatra Barat)

Kabupaten Kampar dilalui oleh dua sungai besar dan beberapa sungai kecil, di antaranya Sungai Kampar yang panjangnya  $\pm 413,5$  km dengan kedalaman rata-rata 7,7 m dan lebar rata-rata 143 meter. Seluruh bagian sungai ini termasuk dalam Kabupaten Kampar yang meliputi Kecamatan XIII Koto Kampar, Bangkinang, Bangkinang Barat, Kampar, Siak Hulu, dan Kampar Kiri. Kemudian Sungai Siak bagian hulu yakni panjangnya  $\pm 90$  km dengan kedalaman rata-rata 8 – 12 m yang melintasi kecamatan Tapung. Sungai-sungai besar yang terdapat di Kabupaten Kampar ini sebagian masih berfungsi baik sebagai sarana perhubungan, sumber air bersih, budi daya ikan, maupun sebagai sumber energi listrik (PLTA Koto Panjang).

Kabupaten Kampar pada umumnya beriklim tropis, suhu minimum terjadi pada bulan November dan Desember yaitu sebesar 21 °C. Suhu maksimum terjadi pada Juli dengan temperatur 35 °C. Jumlah hari hujan pada tahun 2016, yang terbanyak adalah di sekitar Bangkinang Seberang dan Kampar Kiri.



### 4.3 Demografi

Jumlah penduduk Kabupaten Kampar tahun 2010 tercatat 688.204 orang, yang terdiri dari penduduk laki-laki 354.836 jiwa dan wanita 333.368 jiwa. Ratio jenis kelamin (perbandingan penduduk laki-laki dengan penduduk perempuan) adalah 109. Penduduk Kampar adalah orang Minangkabau yang kerap menyebut diri mereka sebagai *Ughang Ocu*, tersebar di sebagian besar wilayah Kampar dengan Persukuan Domo, Malayu, Piliang/Piliang, Mandailiong, Putopang, Caniago, Kampai, Bendang, dll. Secara sejarah, etnis, adat istiadat, dan budaya mereka sangat dekat dengan masyarakat Minangkabau, khususnya dengan kawasan Luhak Limopuluah. Hal ini terjadi karena wilayah Kampar baru terpisah dari Ranah Minang sejak masa penjajahan Jepang pada tahun 1942. Menurut H.Takahashi dalam bukunya *Japan and Eastern Asia, 1953*, Pemerintahan Militer Kaigun di Sumatra memasukkan Kampar ke dalam wilayah Riau Shio sebagai bagian dari strategi pertahanan teritorial militer di pantai Timur Sumatra.

Selanjutnya terdapat juga sedikit etnis Melayu yang pada umumnya bermukim di sekitar perbatasan Timur yang berbatasan dengan Siak dan Pelalawan. Diikuti oleh etnis Jawa yang sebagian telah menetap di Kampar sejak masa penjajahan dan masa kemerdekaan melalui program transmigrasi yang tersebar di sentra-sentra permukiman transmigrasi. Didapati pula penduduk beretnis Batak dalam jumlah yang cukup besar bekerja sebagai buruh di sektor-sektor perkebunan dan jasa

lainnya. Selain itu dalam jumlah yang signifikan para pendatang bersuku Minangkabau lainnya asal Sumatra Barat yang umumnya berprofesi sebagai pedagang dan pengusaha. Kecamatan yang paling padat penduduknya adalah Kecamatan Kampar yaitu 333 jiwa/km<sup>2</sup>, diikuti oleh Kecamatan Kampar Utara 226 jiwa/km<sup>2</sup>. Selain itu lima kecamatan yang agak padat penduduknya berada di Kecamatan Rumbio Jaya, Bangkinang, Bangkinang Barat, Perhentian Raja, dan Kampar Timur, masing –masing 216 jiwa/km<sup>2</sup>, 191 jiwa/km<sup>2</sup>, 158 jiwa/km<sup>2</sup>, 154 dan 131 jiwa/km<sup>2</sup>. Sedangkan dua kecamatan yang relatif jarang penduduknya yaitu Kecamatan Kampar Kiri Hulu dengan kepadatan 9 jiwa/km<sup>2</sup> dan Kampar Kiri Hilir dengan 13 jiwa/km<sup>2</sup>.

#### 4.4 Agama

Penduduk Kabupaten Kampar mayoritas beragama Islam, diikuti oleh Protestan, Katolik, Budha, dan Hindu. Jumlah pemeluk agama yang paling banyak adalah pemeluk agama Islam yang jumlahnya hampir 90% dari total pemeluk agama di seluruh wilayah Kabupaten Kampar, selanjutnya pemeluk agama Kristen yang terbanyak kedua sebanyak 63.557 orang atau 8,6%. Pemeluk agama Islam yang terbanyak berada di Kecamatan Siak Hulu yaitu sebanyak 63.511 orang. Meski pada umumnya semua Kecamatan di Kabupaten Kampar adalah mayoritas beragama Islam.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Keberhasilan suatu usaha Pt. Padasa Enam Utama Kampar tidak terlepas dari identitas karyawan karena dengan mengetahui identitas karyawan dapat memberikan gambaran secara umum mengenai kinerja karyawan. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 35 karyawan. Karakteristik responden yang diamati adalah jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja.

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan suatu hal yang penting juga untuk kelanjutan suatu perusahaan. Karena jenis kelamin berpengaruh dalam melakukan produktivitas disuatu perusahaan. Terutama jika perusahaan tersebut bergerak didalam bagian produksi kelapa sawit. Dan berikut jenis kelamin karyawan Pt. Padasa Enam Utama Kampar :

**Tabel 5.1**  
**Jenis Kelamin**

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah ( Orang) | Persentase  |
|---------------|---------------|-----------------|-------------|
| 1             | Laki- laki    | 30 Orang        | 86,1        |
| 2             | Perempuan     | 5 Orang         | 13,9        |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>35 Orang</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Pt. Padasa Enam Utama Kampar

Dapat dilihat dari table diatas bahwa jenis kelamin karyawan pada Pt. Padasa Enam Utama Kampar lebih dominan laki-laki dengan jumlah 31 orang atau sebesar 86,1%. Sedangkan jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 5 orang atau dengan persentase sebesar 13,9%.

### 5.1.2 Umur

Umur dapat menggambarkan tingkat kematangan setiap individu karyawan dalam mengambil tindakan maupun resiko yang akan diperolehnya dikemudian hari. Disamping itu, umur karyawan juga dapat dijadikan sebagai patokan utama dalam melakukan kinerja, indikator umur sering dikaitkan dengan angkatan kerja, baik produktif maupun yang non produktif. Untuk lebih jelasnya bias dilihat dari table 5.2 sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

| No            | Umur Karyawan (Tahun) | Jumlah (Orang)  | Persentase  |
|---------------|-----------------------|-----------------|-------------|
| 1             | 26-30 Tahun           | 3 Orang         | 8,4         |
| 2             | 30-35 Tahun           | 2 Orang         | 5,6         |
| 3             | 31-35 Tahun           | 6 Orang         | 13,9        |
| 4             | 36-40 Tahun           | 8 Orang         | 22,2        |
| 5             | 41-45 Tahun           | 11 Orang        | 30,6        |
| 6             | 46-50 Tahun           | 5 Orang         | 16,7        |
| <b>Jumlah</b> |                       | <b>35 Orang</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Pt. Padasa Enam Utama Kampar

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa umur responden yang paling banyak jumlah orang / karyawan adalah dimulai dari umur 41 sampai 45 tahun, dimana

jumlahnya sebesar 11 orang atau sebesar 30,6%. Sementara yang paling sedikit jumlah orang / karyawan ialah dimulai dari usia 30 sampai dengan 35 tahun dengan jumlah 2 orang atau sebesar 5,6%. Dari sebaran kelompok umur tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak dilakukan oleh karyawan yang memiliki umur yang berkisar 41 sampai dengan 45 tahun atau dengan kata lain kelompok tersebut merupakan kelompok umur yang paling dominan dari responden.

### 5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi cara pemikiran seseorang dan proses pengambilan keputusan dalam menjalankan suatu usaha. Pada umumnya seseorang yang berpendidikan tinggi, dapat lebih mudah menerima masukan dari seseorang dan lebih mampu mengembangkan usahanya agar lebih maju.

Dari hasil pengumpulan data di lapangan, para karyawan memiliki tingkat pendidikan yang relative bervariasi yaitu dari Sekolah Menengah Kejuruan, sampai dengan Strata satu (S1) atau biasanya disebut sarjana. Berikut dapat dilihat dari table 5.3 pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

**Tabel 5.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

| No            | Pendidikan Terakhir Responden | Jumlah (Orang) | Persentase  |
|---------------|-------------------------------|----------------|-------------|
| 1             | SMK                           | 19             | 52,8        |
| 2             | Strata Satu (S1)              | 16             | 44,4        |
| <b>Jumlah</b> |                               | <b>35</b>      | <b>100%</b> |

Sumber : Pt. Padasa Enam Utama Kampar

Jika dilihat dari table diatas pendidikan terakhir responden yang paling banyak ialah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 52,8%, dan untuk pendidikan terakhir responden yang terendah ialah Strata Satu (S1) dengan jumlah 16 orang atau sebesar 44,4%.

#### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan akan lebih cepat tanggap terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pengalaman pada masa kerja merupakan factor yang juga sangat berpengaruh didalam produktivitas dan dapat menunjang pendapatan didalam suatu perusahaan. Dan apabila pengalaman karyawan sudah semakin lama didalam produktivitas maka ketika menghadapi resiko karyawan akan sigap menghadapinya. Setidaknya pengalaman yang tinggi dapat memperkecil kegagalan yang akan mengakibatkan pabrik itu merugi. Berikut tabel masa kerja reponden :

**Tabel 5.4**  
**Masa Kerja Responden**

| No            | Masa Kerja Responden (Tahun) | Jumlah (Orang)  | Persentase  |
|---------------|------------------------------|-----------------|-------------|
| 1             | 5-10 Tahun                   | 7 Orang         | 22,2        |
| 2             | 10-15 Tahun                  | 15 Orang        | 38,9        |
| 3             | 15-20 Tahun                  | 11 Orang        | 33,3        |
| 4             | 20-25 Tahun                  | 2 Orang         | 5,6         |
| <b>Jumlah</b> |                              | <b>35 Orang</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Pt. Padasa Enam Utama Kampar

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja paling lama di Pt. Padasa Enam Utama Kampar adalah sebesar 20 sampai dengan 25 tahun yang hanya

berjumlah 2 orang atau sebesar 5,6%. Sedangkan untuk karyawan yang baru bekerja 5 sampai dengan 10 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lama merupakan karyawan yang tidak begitu banyak jumlahnya dibandingkan dengan karyawan yang lainnya.

## **5.2 Uji Instrumen**

Penelitian Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui kelayakan dan kesahihan instrumen penelitian dari alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti. Konsep pengujian yang digunakan untuk mengukur kualitas data yang dimaksud adalah terdiri atas 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data. Hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas data, dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

## **5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **5.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item instrument dianggap tidak valid. Berikut hasil pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas**

| No. Item<br>Pertanyaan | Corrected Item-<br>Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
|------------------------|--------------------------------------|---------|------------|
| 1                      | 0,497                                | 0,333   | Valid      |
| 2                      | 0,631                                | 0,333   | Valid      |
| 3                      | 0,453                                | 0,333   | Valid      |
| 4                      | 0,393                                | 0,333   | Valid      |
| 5                      | 0,568                                | 0,333   | Valid      |
| 6                      | 0,421                                | 0,333   | Valid      |
| 7                      | 0,376                                | 0,333   | Valid      |
| 8                      | 0,335                                | 0,333   | Valid      |
| 9                      | 0,464                                | 0,333   | Valid      |
| 10                     | 0,339                                | 0,333   | Valid      |
| 11                     | 0,508                                | 0,333   | Valid      |
| 12                     | 0,695                                | 0,333   | Valid      |
| 13                     | 0,605                                | 0,333   | Valid      |
| 14                     | 0,485                                | 0,333   | Valid      |
| 15                     | 0,412                                | 0,333   | Valid      |

Pada tabel 5.5 Diuji pada karyawan Pt. Padasa Enam Utama Kampar dengan jumlah 35 responden. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total correlation*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi yang positif. Sedangkan rtabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yakni sebesar 0,333. Angka 0,333 didapat dengan cara mencari pada tabel r Product Moment, dengan melihat nilai  $N = 15$  responden dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua data diatas valid.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan



menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar (>) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42). Dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas dimasukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.6**  
**Uji Reabilitas**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .673             | 16         |

Berdasarkan Tabel 5.6 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,673 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

#### 5.4 Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager(mengelola) sumber daya manusia (Rivai, 2011:1)

Menurut Barthos (2012:1) manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Tunggal (2011: 250) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.

### 5.5 kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai. 2) prestasi yang diperlihatkan. 3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara2013:67).

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Tika (2006:121)

Dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya. kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja (Sri indrastuti, 2011) pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Berdasarkan keterangan di atas dapat pula di artikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Menurut Mathis dan Jackson (2006:23), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi

#### **5.5.1 Pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang lebih baik**

Pendidikan memiliki peran penting di era informasidan pengetahuan, dimana terjadi perubahan yang cepat dalambanyak bidang kehidupan. Pikiran, pengetahuan, dan organisasimerupakan factor penting dalam era informasi dan pengetahuan. Lembaga pendidikanharus dapat mempersiapkan profil lulusan yang memiliki kompetensi yang relevan dengan zaman baru atau era informasi.

Beberapa kompetensi yang diperlukan untuk dapat bertahan hidup di era informasi dan pengetahuan adalah: 1) kemampuan berpikir kritis dan kemauan untuk bekerja keras, (2) kreativitas, (3) kalaborasi, (4) pemahaman lintas budaya, (5) komunikasi, (6) mengoperasikan sebuah komputer, (7) kemampuan untuk belajar secara mandiri. Dalam hal ini adalah dalam pendidikan ilmu pengetahuan harus diperkuat dengan matematika sebagai cara berpikir ilmu pengetahuan, laboratorium sains dilengkapi, pendidikan kreativitas, pengembangan pendidikan digital.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik dapat dilihat ditabel berikut :

**Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang pendidikan mampu menciptakan kualitas sdm yang lebih baik**

| No            | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 29        | 83%            |
| 2             | Setuju              | 6         | 17%            |
| 3             | Netral              | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b>     |

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa sebanyak 29 (83%) orang responden menyatakan sangat setuju bahwa pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik, lalu ada 6 (17%) responden yang menyatakan setuju pada pertanyaan yang diberikan oleh penulis.

Dari pendapat responden dapat dilihat bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk memajukan suatu perusahaan.

### **5.5.2 Pembagian tugas pekerjaan diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan deskripsi pekerjaan**

Pembagian tugas diketahui memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi (Suthar, Chakravarthi, Pradhan, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas pekerjaan merupakan sebuah proses yang penting dalam fungsi SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Dessler (2011) menyebutkan bahwa analisa jabatan dapat memberikan informasi untuk menuliskan uraian jabatan (job description), dan kriteria jabatan (job specification). Keberadaan uraian jabatan dan kriteria jabatan merupakan dasar bagi dilakukannya sejumlah fungsi SDM dalam organisasi, yaitu : rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, evaluasi jabatan, serta kebutuhan pelatihan dan pengembangan (Dessler, 2011).

Dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 5.8 Pembagian tugas pekerjaan diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan deskripsi pekerjaan**

| No | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 25        | 71%            |
| 2  | Setuju              | 10        | 29%            |
| 3  | Netral              | -         | -              |
| 4  | Tidak Setuju        | -         | -              |

|               |                     |           |            |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b> |

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa ada 25 (71%) orang responden menyatakan sangat setuju terhadap pembagian tugas pekerjaan diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada, sesuai dengan deskripsi pekerjaan, sementara itu ada 10 (29%) orang responden menyatakan setuju terhadap hal tersebut.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pembagian tugas pekerjaan merupakan hal yang penting, dan dijalankan sesuai dengan deskripsi pekerjaan oleh karyawan.

### 5.5.3 Pengalaman kerja perubahannya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang

Pengalaman dalam bekerja merupakan hal yang paling diperhitungkan, karena apabila seseorang sudah punya atau pernah bekerja, maka pihak atasan akan merasa aman memberikan pekerjaan yang baru bagi karyawan yang akan direkrutnya. Dan pengalaman sangat membantu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sekarang didalam perusahaan.

Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja perubahannya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sekarang, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 5.9 Pengalaman kerja perubahannya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang**

| No            | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 25        | 71%            |
| 2             | Setuju              | 10        | 29%            |
| 3             | Netral              | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b>     |

Jika dilihat dari table 5.9 diatas, responden yang menyatakan sangat setuju pada pengalaman kerja yang sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang adalah sebanyak 25 (71%) orang responden, sedangkan untuk responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 10 (29%) orang responden.

Jadi, pengalaman kerja merupakan sesuatu yang sangat membantu untuk menyelesaikan pekerjaan para karyawan yang ada diperusahaan.

#### 5.5.4 Tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di Pt. Padasa Enam Utama Kampar merupakan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing karyawan.

Tanggapan responden tentang tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 5.10**  
**Tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan**

| No | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 26        | 74%            |
| 2  | Setuju              | 9         | 26%            |
| 3  | Netral              | -         | -              |



|               |                     |           |            |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| <b>4</b>      | Tidak Setuju        | -         | -          |
| <b>5</b>      | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b> |

Dapat dilihat dari tabel 5.10 bahwa responden yang menyatakan sangat setuju terhadap tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan adalah sebesar 26 (74%) orang responden, dan 9 (26%) orang responden menyatakan setuju terhadap pertanyaan tersebut.

#### **5.5.5 Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja**

Kejujuran merupakan hal yang sangat penting didalam kehidupan, kejujuran merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam beraktivitas, salah satunya adalah jujur saat bekerja. Sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun.

Dan mengutamakan kejujuran didalam pekerjaan merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan hasil kerja dan melakukan penyelesaian kerja dengan tepat. Dapat kita lihat dari responden pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.11 Mengutamakan Kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja**

| No            | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 22        | 63%            |
| 2             | Setuju              | 13        | 37%            |
| 3             | Netral              | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b>     |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang sangat setuju adalah sebanyak 22 (63%) orang, dan responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 13 (37%) orang. Maka dapat dikatakan bahwa kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan adalah hal yang cukup penting guna meningkatkan hasil kerja karyawan.

#### **5.5.6 Melalui kerja sama yg baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yg dihadapi dalam pekerjaan**

Melalui kerja sama yang baik antar karyawan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi didalam pekerjaan. Hal ini akan membantu untuk bisa lebih mudah menyesuaikan diri dan bergabung di dalam tim kerja. Jika perlu, karyawan juga bisa berdiskusi dengan rekan satu tim yang lainnya.

**Tabel 5.12 Melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi didalam pekerjaan**

| No | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 21        | 60%            |
| 2  | Setuju              | 14        | 40%            |
| 3  | Netral              | -         | -              |

|               |                     |           |            |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -          |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b> |

Dari tabel 5.12 bahwa ada sebanyak 21 (60%) orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan didalam pekerjaan, dan ada sebanyak 14(40%) orang responden menyatakan setuju pada hal tersebut.

#### 5.5.7 Prestasi kerja karyawan merupakan perilaku yg nyata dalam meningkatkan kinerja

Prestasi bisa kita artikan sebagai hasil yang dicapai atau hasil yang telah dicapai. (Bukhari M, 1983). Dan prestasi merupakan hal yang dapat meningkatkan pekerjaan karna, apabila peningkatan diberikan apresiasi maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat dan semakin menunjukkan prestasinya didalam bidangnya masing-masing. Berikut jawaban responden mengenai prestasi :

**Tabel 5.13 Prestasi kerja karyawan merupakan perilaku yg nyata dalam meningkatkan kinerja**

| No            | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 16        | 46%            |
| 2             | Setuju              | 19        | 54%            |
| 3             | Netral              | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b>     |

Jika dilihat dari tabel diatas, responden yang menyatakan sangat setuju jika prestasi merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja adalah sebanyak 16 (46%) orang responden, sementara untuk yang menyatakan setuju ialah sebanyak 19 (54%) orang responden. Berarti responden sangat yakin terhadap prestasi yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan di Pt. Padasa Enam Utama Kampar.

#### **5.5.8 Diklat dapat memberikan kualitas kinerja yang baik**

Diklat atau pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik.

Diklat ataupun pelatihan sendiri adalah proses pembelajaran keahlian, peraturan, sikap, ataupun konsep pengetahuan untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

**Tabel 5.14**

**Diklat dapat memberikan kualitas kinerja yang baik**

| No            | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 21        | 60%            |
| 2             | Setuju              | 14        | 40%            |
| 3             | Netral              | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b>     |

Dilihat dari tabel diatas bahwa ada sebanyak 21 (60%) orang responden menyatakan sangat setuju, sedangkan responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 14 (40%) orang responden.

Maka dapat disimpulkan bahwa diklat dapat memberikan kualitas kinerja yang baik bagi para karyawan.

**5.5.9 Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan**

Karyawan dituntut untuk memiliki kualitas yang baik didalam pekerjaan, karena apabila didalam pekerjaan kualitas bekerja karyawan tidak baik maka dapat menurunkan produktivitas karyawan dan perusahaan tentunya tidak ingin hal tersebut terjadi.

Berikut tabel responden mengenai kualitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan:

**Tabel 5.15 Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan**

| No            | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 26        | 74,4%          |
| 2             | Setuju              | 8         | 22,8%          |
| 3             | Netral              | 1         | 2,8%           |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b>     |

Jika dilihat dari tabel 5.15 responden yang sangat setuju sebanyak 26 (74%) orang responden, yang setuju sebesar 8 (22,8%) orang responden, sementara yang menyatakan netral ada sebesar 1 (2,8%) orang responden.

Dan dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan ialah hal yang cukup berpengaruh pada karyawan di perusahaan.

#### **5.5.10 Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja**

Apabila karyawan memiliki pengetahuan yang cukup luas, maka karyawan akan dengan sigap melakukan pekerjaan mereka. Terutama karyawan yang memang dibutuhkan ilmu pengetahuan dan skillnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Berikut jawaban responden mengenai hal diatas :

**Tabel 5.16 Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja**

| No            | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 24        | 74,4%          |
| 2             | Setuju              | 11        | 22,8%          |
| 3             | Netral              | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b>     |

Responden yang menyatakan sangat setuju ialah sebesar 24 (74%) orang responden, dan yang menyatakan setuju sebesar 11 (22,8%) orang responden.

Dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan inisiatif melakukan pekerjaannya tanpa harus diberi oleh atasannya.

**5.4.11 Adanya penyesuaian pekerjaan sesuai uraian pekerjaan karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan**

Adanya penyesuaian uraian pekerjaan sangat penting dalam perusahaan karena akan membuat karyawan akan lebih paham mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan tersebut. Sehingga hasil kerjanya lebih tepat sasaran sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Berikut ini tanggapan responden mengenai penyesuaian uraian pekerjaan:

**Tabel 5.17 Adanya penyesuaian pekerjaan sesuai uraian pekerjaan karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan**

| No | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 21        | 60%            |
| 2  | Setuju              | 14        | 40%            |

|               |                     |           |            |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| 3             | Netral              | -         | -          |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -          |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b> |

Dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai adanya penyesuaian pekerjaan sesuai uraian pekerjaan karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan yang sangat setuju adalah sebanyak 21 (60%) orang responden, dan yang setuju sebanyak 14 (40%) orang responden.

#### 5.4.12 Mendapatkan hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan

Operasional Prosedur (SOP) adalah sebuah sistem yang dibuat dan disusun untuk memudahkan, menyederhanakan, merapikan serta menertibkan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. SOP hadir dalam bentuk aturan tertulis (dokumen) yang berkaitan dengan prosedur atau cara kerja yang dilakukan secara runtut dan jelas yang bertujuan untuk membantu menyelesaikan berbagai pekerjaan untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dari karyawan dengan mengeluarkan biaya serendah-rendahnya (efisien).

Berikut ini tabel 5.18 tanggapan responden mengenai mendapatkan hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan sebagai berikut :

**Tabel 5.18**  
**Mendapatkan hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan**

| No | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 26        | 74,4%          |
| 2  | Setuju              | 8         | 22,8%          |
| 3  | Netral              | 1         | 2,8%           |
| 4  | Tidak Setuju        | -         | -              |



|               |                     |           |            |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b> |

Dari tabel 5.19 dapat dilihat bahwa responden yang sangat setuju terhadap hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan adalah sebanyak 26 (74,4%) orang responden, yang setuju sebanyak 8 (22,8%) orang responden, dan yang menyatakan netral sebanyak 1 (2,8%) orang responden.

Maka dapat dikatakan bahwa hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan merupakan salah satu hal yang berpengaruh didalam perusahaan.

#### 5.4.13 Dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan

Waktu dan target yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan memiliki tujuan kerja yang jelas. Selain membutuhkan tanggung jawab yang besar, tanggung jawab kerja yang dilimpahkan pada karyawan yang meningkat. Hal ini dapat melatih Anda agar senantiasa berpegang pada tanggung jawab, terutama di kemudian hari saat karyawan mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

Dapat dilihat dari tabel dibawah ini mengenai tanggapan responden sebagai berikut :

**Tabel 5.19**  
**Dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan**

| No | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 26        | 74,4%          |
| 2  | Setuju              | 8         | 22,8%          |
| 3  | Netral              | 1         | 2,8%           |
| 4  | Tidak Setuju        | -         | -              |

|               |                     |           |            |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b> |

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan, yang menyatakan sangat setuju ialah sebanyak 26 (74,4%) orang responden, dan untuk yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (22,8%), dan yang terakhir yng mneyatakan netral yaitu sebanyak 1 (2,8%) orang responden.

#### 5.4.14 Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada

Karyawan yang bekerja disuatu perusahaan diharpakn mampu bekerja secara produktif sesuai dengan program kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, agar perusahaan dapat semakin maju dan mendapatkan income yang sesuai dengan yang diharapkan. Berikut tabel tanggapan responden :

**Tabel 5.20 Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada**

| No            | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1             | Sangat Setuju       | 24        | 69%            |
| 2             | Setuju              | 11        | 31%            |
| 3             | Netral              | -         | -              |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -              |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -              |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b>     |

Jika dilihat dari tabel diatas yang menyatakan sangat setuju mengenai mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada didalam

perusahaan ada sebesar 24 (69%) orang responden, dan yang menyatakan setuju ada sebesar 11 (31%) orang responden.

Berarti karyawan melakukan program kerja secara produktif sesuai dengan ketentuan perusahaan.

#### **5.4.15 Dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada**

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai hal diatas adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.21 Dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada**

| No | Klasifikasi Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju       | 22        | 63%            |
| 2  | Setuju              | 13        | 37%            |

|               |                     |           |            |
|---------------|---------------------|-----------|------------|
| 3             | Netral              | -         | -          |
| 4             | Tidak Setuju        | -         | -          |
| 5             | Sangat Tidak Setuju | -         | -          |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>35</b> | <b>100</b> |

Dari tabel 5.21 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 22(63%) orang responden, dan yang menyatakan setuju adalah sebanyak 11 (37%) orang responden.

Maka dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan sangat berpengaruh baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan didalam perusahaan.

**Tabel 5.22**  
**Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Padasa Enam Utama Kampar**

| No | Variabel  | Skor Jawaban |    |   |   |   | Skor |
|----|---|--------------|----|---|---|---|------|
|    |   | 5            | 4  | 3 | 2 | 1 |      |
| 1  | Menurut anda, pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik                       | 140          | 24 | - | - | - | 164  |
| 2  | Pembagian tugas pekerjaan diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan deskripsi pekerjaan | 125          | 40 | - | - | - | 165  |
| 3  | Pengalaman kerja perubahannya sangat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang                     | 125          | 40 | - | - | - | 165  |
| 4  | Tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan yg dilakukan   | 130          | 36 | - | - | - | 166  |
| 5  | Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja                    | 110          | 52 | - | - | - | 162  |

|               |   |     |    |   |   |   |             |
|---------------|---|-----|----|---|---|---|-------------|
| 6             | Melalui kerja sama yg baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yg dihadapi dalam pekerjaan         | 105 | 56 | - | - | - | 161         |
| 7             | Prestasi kerja karyawan merupakan perilaku yg nyata dalam meningkatkan kinerja                                | 95  | 64 | - | - | - | 159         |
| 8             | Menurut anda diklat dapat memberikan kualitas kinerja yang baik   | 105 | 56 | - | - | - | 161         |
| 9             | Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan                                       | 130 | 28 | 3 | - | - | 161         |
| 10            | Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja                            | 125 | 40 | - | - | - | 165         |
| 11            | Adanya penyesuaian pekerjaan sesuai uraian pekerjaan karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan           | 110 | 55 | - | - | - | 165         |
| 12            | Anda mendapatkan hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan   | 130 | 32 | 2 | - | - | 164         |
| 13            | Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan  | 110 | 52 | - | - | - | 162         |
| 14            | Mampu bekerja secara produktif berdasarkan program kerja yang ada   | 115 | 50 | - | - | - | 165         |
| 15            | Dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada | 110 | 54 | - | - | - | 164         |
| <b>JUMLAH</b> |   |     |    |   |   |   | <b>2449</b> |

Sumber : Data Olahan

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \text{Item x Nilai Tertinggi x Responden} \\ &= 15 \times 5 \times 35 = 2625 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &= \text{Item x Nilai Terendah x Responden} \\ &= 8 \times 1 \times 35 = 525 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{2625 - 525}{5} \\ &= 420 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pada Pt. Padasa Enam Utama Kampar, maka ditentukan sebagai berikut :

|                               |                    |
|-------------------------------|--------------------|
| <b>Kategori Sangat Setuju</b> | <b>2101 - 2625</b> |
| Kategori Setuju               | 1577 - 2100        |
| Kategori Netral               | 1053 - 1575        |
| Kategori Tidak Setuju         | 259 - 1050         |
| Kategori Sangat Tidak Setuju  | 5 - 525            |

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.24 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Pt. Padasa Enam Utama Kampar kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh sebesar 2449 berada diantara 2101 – 2625. Dikatakan baik karena produktivitas dalam perusahaan sudah berjalan dengan sangat baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

### 5.5 Uji Analisis Regresi Sederhana

Hasil dari pengujian statistic yang dilakukan dapat dilihat pada uraian berikut ini :

#### 5.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yakni dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 5.23 :

**Tabel 5.23**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 31.651                      | 5.587      |                           | 5.665 | .000 |
|       | SDM        | .030                        | .149       | .035                      | .202  | .841 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel analisis regresi diatas maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$\text{Kinerja (Y)} = 31,651 + (0,30)X + 0,149$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 31.651. Hal ini menunjukkan apabila nilai kinerja diobjek penelitian sama dengan nol, maka pelaksanaan kinerja (Y) sebesar 31,651
2. Nilai Koefisien B = 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan mengalami kenaikan sebesar 0,30
3. Dan nilai error adalah sebesar 0,149

Pada tabel 5.23, bahwa thitung variabel Sumber daya manusia ( $X_1$ ) adalah sebesar 5,665 dan tingkat signifikan sebesar 0,841. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 adalah sebesar 2,032. Karena nilai thitung (5,665) > ttabel (2,032) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya variabel pengawasan kerja preventif berpengaruh terhadap produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji simultan pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Hasil pengujian tersebut, dapat dilihat pada tabel 5.25 berikut:

**Tabel 5.24**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|-------|----------------|----|-------------|---|------|



|   |            |        |    |       |      |                   |
|---|------------|--------|----|-------|------|-------------------|
| 1 | Regression | .077   | 1  | .077  | .041 | .841 <sup>a</sup> |
|   | Residual   | 64.145 | 34 | 1.887 |      |                   |
|   | Total      | 64.222 | 35 |       |      |                   |

a. Predictors: (Constant), SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung (0,041). Hal ini menunjukkan  $F_{hitung}(0,041) < F_{tabel}(4,13)$  dan tingkat signifikansi  $0,841 > 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,041 dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas  $\alpha$  yang ditetapkan ( $0,041 < 0,05$ ). Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya manusia dan kinerja.

### 5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5.25**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .035 <sup>a</sup> | .001     | .028              | 1.37355                    |

a. Predictors: (Constant), SDM

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0.035. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,001, yang artinya bahwa pengaruh variable bebas (SDM) terhadap variable terikat (Kinerja) adalah sebesar 1%.

## 5.6 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Pt. Padasa Enam Utama Kampar berpengaruh berada dalam kategori sangat baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa SDM kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Peran penting SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan menandakan bahwa diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh SDM yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya kerjasama sumber daya manusia yang cukup dalam melakukan kinerja didalam perusahaan. Sehingga perusahaan semakin berkembang dalam memproduksi hasil panen sawit.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penganalisaan dari Pt. Padasa Enam Utama Kampar, analisa data melalui pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, diperoleh data bahwa item kuesioner tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.
2. Model regresi dari uraian diatas menunjukkan arah pengaruh pengembangan sumber daya manusia menghasilkan komponen lebih tinggi untuk menunjang kinerja karyawan.
3. dan uraian diatas memberikan arti bahwa jika kinerja meningkat,karena kesatuan dari dampak nya pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang baik.

#### 6.2 Saran

1. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik..Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap

karyawan, baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan.

2. sebaiknya perusahaan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan apresiasi bagi karyawan, agar kinerja para karyawan semakin meningkat dan perusahaan semakin banyak memproduksi. Sehingga perusahaan semakin berkembang karna adanya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh para karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Barthos, Basir, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agoes Dharma Indeks : Jakarta
- Dipang, Ludfia, 2013, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James, John M. Ivanevich, James H. Donnely, 2011, *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat, Alih Bahasa Umar, Erlangga : Jakarta
- Handoko, T, Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi II, BPFE : Yogyakarta.
- Haqiqi, Rizky Trisna Firman, 2017, *Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia*, Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 7 No. 01, Edisi April 2017.
- Jannah, Raudatul dan Titin Ruliana, Adi Suroso, 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Bara perkasa di Samarinda*. Jurnal Manajemen 17 Agustus.
- Jusmaliani, 2011, *Pengendalian Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar. A.A, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat : Jakarta
- Nitisemito, Alex, 2011. *Manajemen Personalialia (Sumber Daya Manusia)*. B Aksara : Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2011, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Rineka Cipta : Jakarta
- Nurmansyah, SR, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Unilak Press : Pekanbaru
- Panjaitan, Maludin, 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa*, Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2 (Juli – Desember 2017)
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Rowley, Chris & Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The. Key Concepts*. Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Rucky, Achmad S., 2011, *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia : Jakarta

- Sastradipoera, Komaruddin, 2014. *Menejemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Kappa Sigma : Bandung
- Singodimedjo, Markum, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS : Surabaya.
- Sugiyono, 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung
- Tunggal, Amin Widjaja, 2011, *Manajemen Suatu Pengantar*. Rineka Cipta : Jakarta
- Umar, Husein, 2011, *Riset Pemasaran dan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Werther & Davis.2011. *A to Z Human Capital Manajemen (Sumber Daya Manusia dan Personalialia*. Terjemahan Jimmy L. Gaol. Grasindo : Jakarta

