

# SKRIPSI

## **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SEKARBUMI ALAMLESTARI TAPUNG HILIR KAMPAR**

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



**OLEH**

**ELSY RANI CAHYA**

**175210454**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SEKARBUMI ALAMLESTARI TAPUNG HILIR KAMPAR**

Oleh:

**ELSY RANI CAHYA**

**175210454**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. Peneliti menggunakan teknik sensus/sampling total. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner dan melakukan wawancara. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. Hasil dari analisis uji korelasi ( $r$ ) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel kompetensi dengan produktivitas karyawan. Hasil dari analisis uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi variabel produktivitas karyawan. Dan hasil dari analisis uji hipotesis (uji  $t$ ) menunjukkan bahwa kompetensi ( $X$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Produktivitas Karyawan**

## ***ABSTRACT***

### **THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. SEKARBUMI ALAMLESTARI TAPUNG HILIR KAMPAR**

**By:**

**ELSY RANI CAHYA**

**175210454**

This study aims to determine and analyze the relationship between human resource competencies and employee productivity at PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. The population in this study amounted to 90 employees of the production division at PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. The researcher uses a total census/sampling techniques in this research is using questionnaires and conduction interviews. Data analysis in this research is using descriptive analysis method and quantitative analysis. Based on the results of the study that there is an influence of human resource competence on employee productivity at PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. The results of the correlation test analysis (r) show that there is a strong relationship between the competence variable and employee productivity. The results of the analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) show that the competence variable affects the employee productivity variable. And the results of the analysis of hypothesis testing (t test) show that competence (X) has a positive and significant effect on employee productivity (Y).

**Keywords: Human Resource Competence, Employee Productivity**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan nikmat kesehatan, jasmani dan karuniaNya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam tidak lupa kita hadiahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW

Penulisan skripsi yang berjudul: "***Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar***" dimaksud untuk melengkapi tugas dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Riau.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini banyak sekali perhatian, bantuan, bimbingan, motivasi serta pikiran dari berbagai pihak yang penulis dapatkan. Maka pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCI selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si. selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen dan sebagai Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM selaku penasehat akademis yang banyak memberikan bimbingan penulis dibidang akademis.
6. Bapak Dr. Haswari Hasan, SE., MM selaku penguji 1 dan Bapak Deswarta, SE., MM selaku penguji 2 yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Staf karyawan/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR, yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.
8. Pimpinan PT. Sekarbumi Alamlestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar beserta karyawan/i yang telah memberikan ijin untuk penelitian yang penulis lakukan dan nasihat-nasihat serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ayahanda Iran Saputra dan Ibunda Saini yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dan selalu memberikan kasih sayang, nasehat, dan semangat kepada anaknya sehingga sampai pada perguruan tinggi saat ini, dan yang tersayang keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Adik-adikku tercinta, Veky Fariski dan Chika Aurani terima kasih buat doa dan supportnya selama ini sehingga kakak bisa menyelesaikan kuliah kakak.

Kakak harap kalian juga bisa sekolah sampai ke bangku kuliah dan juga harus lebih sukses dari kakak agar bisa membahagiakan Ayah dan Ibu.

11. Para sahabat ku Jihan Alfath Three SE, Sukma Aprila SE, Rima Sri Wahyuni SE penulis ucapkan banyak terima kasih atas persahabatan yang dijalani bersama susah senang dilalui. Seperti keluarga yang selalu ada disaat penulis butuh bantuan selama dibangku kuliah.
12. Kepada kak Andika Saputra SE terimakasih atas motivasi serta dukungan bantuan yang diberikan penulis sebagai kakak yang selalu menyemangati adeknya selama dibangku kuliah.
13. Kepada kak Ika Lestari SE dan bang Slamet Rivai SE yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Kepada teman - teman manajemen S1 MSDM yang telah membantu dan memberikan motivasi selama penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala yang berlimpah atas segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, Maret 2022

**Penulis**

**Elsy Rani Cahya**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
<b>BAB I</b>	
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.5. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II</b>	
TELAAH PUSTAKA.....	11
2.1 Kompetensi SDM.....	11
2.1.1 Pengertian Kompetensi SDM.....	11
2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi SDM .....	12
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi SDM.....	13
2.1.4 Karakteristik Kompetensi SDM.....	16
2.1.5 Komponen Kompetensi SDM .....	17
2.2 Produktivitas.....	19
2.2.1 Pengertian Produktivitas .....	19
2.2.2 Aspek-aspek Produktivitas Kerja .....	20
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	21
2.2.4 Manfaat Produktivitas .....	22
2.2.5 Upaya Peningkatan Produktivitas.....	23
2.2.6 Proses memproduksi minyak kelapa sawit.....	25
2.3 Penelitian Terdahulu.....	26
2.4 Kerangka Pemikiran .....	28
2.5 Hipotesis .....	29

<b>BAB III</b>	
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1. Lokasi Penelitian .....	30
3.2. Operasional Variabel .....	30
3.3. Populasi dan Sampel .....	32
3.3.1. Populasi.....	32
3.3.2. Sampel.....	33
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.6. Metode Analisis Data .....	34
<b>BAB IV</b>	
<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>38</b>
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	38
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	39
4.3. Struktur Organisasi.....	40
4.4. Uraian Tugas.....	41
<b>BAB V</b>	
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
5.1. Identitas Responden .....	45
5.1.1. Tingkat Umur Responden.....	45
5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden .....	47
5.1.3. Masa Kerja Responden .....	48
5.1.4. Jenis Kelamin Responden .....	49
5.2. Analisis Kompetensi SDM Karyawan Pada PT.Sekarbumi Alamlestari... 50	
5.3. Analisis Produktivitas Karyawan pada PT. SekarBumi Alamlestari..... 71	
5.4. Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.....	90
5.4.1. Uji Validitas.....	90
5.4.2. Uji Reliabilitas.....	93
5.4.3. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	94
5.4.4. Uji Koefisien Korelasi.....	95
5.4.5. Koefisien Determinasi.....	96

5.4.6. Uji Koefisien Parsial Person (Uji t) ..... 97

5.4.7. Pembahasan Hasil Penelitian..... 98

**BAB VI**

**KESIMPULAN DAN SARAN** ..... 100

6.1. Kesimpulan ..... 100

6.2. Saran..... 101

**Daftar Pustaka** ..... 102

**LAMPIRAN DATA** ..... 106



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Analisis pelatihan karyawan kompetensi SDM.....	3
Tabel 1.2	Daftar jumlah karyawan bidang produksi.....	4
Tabel 1.3	Kriteria hasil penilaian kompetensi karyawan.....	5
Tabel 1.4	Data produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1	Operasional variabel.....	30
Tabel 3.2	Jumlah karyawan PT.Sekarbumi Alamlestari.....	32
Tabel 5.1	Tingkat umur responden.....	46
Tabel 5.2	Tingkat pendidikan responden.....	47
Tabel 5.3	Masa kerja responden.....	48
Tabel 5.4	Jenis kelamin responden.....	49
Tabel 5.5	Tanggapan responden mengenai kesesuaian pendidikan sebelumnya.....	50
Tabel 5.6	Tanggapan responden mengenai pemahaman atas SOP pekerjaan.....	52
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai pelatihan kerja yang pernah diikuti.....	53
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai pengetahuan yang cukup.....	54
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai memahami tugas dan tanggung jawab.....	56
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja sebelumnya.....	57

Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai penyelesaian masalah pekerjaan.....	58
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai penguasaan teknis pekerjaan.....	60
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai keahlian sesuai kebutuhan perusahaan.....	61
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai perasaan pengendalian diri.....	62
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai loyalitas kepada perusahaan.....	64
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja.....	65
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai saling menghargai rekan kerja.....	66
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai saling membantu sesama rekan kerja.....	68
Tabel 5.19	Rekapitulasi kompetensi (X).....	69
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai standar perusahaan.....	71
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai tingkat penyelesaian sesuai standar kuantitas.....	73
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai tingkat pencapaian kualitas kerja sesuai target.....	74
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai tingkat produksi sesuai target.....	75

Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai bekerja sesuai standar perusahaan .....	77
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan .....	78
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai ketelitian .....	80
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai penyelesaian Pekerjaan .....	81
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai tingkat pemanfaatan waktu .....	82
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai pemanfaatan sumber daya .....	84
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai meminimumkan hasil produksi cacat .....	85
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai disiplin dalam bekerja .....	87
Tabel 5.32	Rekapitulasi produktivitas (Y) .....	88
Tabel 5.33	Hasil analisis validitas kompetensi (x) .....	91
Tabel 5.34	Hasil analisis validitas produktivitas (y) .....	92
Tabel 5.35	Uji reabilitas .....	93
Tabel 5.36	Hasil analisis regresi linier sederhana .....	94
Tabel 5.37	Hasil perhitungan nilai uji koefisien korelasi .....	96
Tabel 5.38	Hasil analisis koefisien determinasi .....	97
Tabel 5.39	Hasil uji t (parsial person) .....	97

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka pemikiran.....	28
Gambar 4.1	Struktur organisasi.....	40



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dihadapkan dengan tingkat persaingan yang begitu ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang berkompentensi dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu faktornya yaitu kualitas sumber daya manusia itu sendiri, oleh karena itu sumber daya manusia didalam perusahaan menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam proses tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang menguntungkan bagi perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan baik dapat meningkatkan produktivitas didalam perusahaan. Mengelola sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama guna dapat menunjang kesuksesan sebuah perusahaan dimasa depan. Setiap perusahaan memiliki caranya dalam mengola sumber daya manusia agar menjadi sumber daya manusia yang memiliki kualitas.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang dimiliki perusahaan sebagai penggerak untuk menghasilkan produksi guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sonny Sumarsono (2003:4) sumber daya manusia merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam waktu tertentu untuk

menghasilkan suatu barang dan jasa. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi didalam perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kompetensi yang baik bagi setiap karyawan tergantung bagaimana perusahaan mengembangkan karyawannya. Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sektor jasa bidang jasa administrasi perkantoran (2007) kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena jika karyawan tidak memiliki kompetensi yang baik perusahaan tidak berjalan dengan lancar sesuai tujuan perusahaan, sebaliknya jika sumber daya manusia didalam perusahaan memiliki kompetensi yang baik maka akan berpengaruh positif terhadap perusahaan.

Perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi setiap karyawan, kegiatan meningkatkan kompetensi karyawan dilakukan secara berkelanjutan agar dapat mempertahankan konsistensi kinerja setiap karyawan. Salah satu cara meningkatkan kompetensi yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Perusahaan juga tidak sembarangan merekrut karyawan perusahaan akan melihat kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia terlebih dahulu dan meletakkan sesuai dengan profesi karyawan dalam bidang masing-masing. Kompetensi juga dapat membantu perusahaan untuk melihat perkembangan karyawan sejauh mana

karyawan dapat berkontribusi dalam menghasilkan produksi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Analisis Pelatihan Karyawan dalam Kompetensi SDM Tahun 2019-2021**

No	Tahapan proses	Proses	Konsekuensi resiko	Pencegahan
1.	Penilaian kinerja dan kebutuhan pelatihan karyawan	Bagian terkait tidak menyerahkan evaluasi komepetensi karyawan dan kebutuhan pelatihan yang diperlukan	Tidak bisa mengidentifikasi kemampuan dan kebutuhan pelatihan karyawan	Perusahaan memastikan semua bagian menyerahkan hasil penilaian dan pengembangan karyawan
2.	Program training karyawan	1).Program pelatihan tidak sesuai jadwal 2).Program pelatihan tidak terealisasi	1).Kebutuhan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi tertunda sehingga mempengaruhi produksi 2).Kebutuhan pelatihan karyawan tidak terpenuhi	Mencari pemateri training yang berkompentensi untuk melatih karyawan
3.	Kompeten si pelatihan (setelah mengikuti pelatihan)	Karyawan tidak mengalami peningkatan kinerja setelah melakukan pelatihan	1).Tidak sesuai saya ekspektasi manajemen terhadap hasil pelatihan 2).Hasil kinerja yang diinginkan tidak tercapai dengan produktivitas	Melakukan evaluasi terhadap pemateri training

Sumber : PT. Sekar Bumi Alam Lestari 2019-2021

Menurut Boyatzis Dalam penelitian Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Jadi kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengembangkan keterampilannya diwujudkan dalam kegiatan.

PT Sekarbumi Alamlestari kecamatan tapung hilir kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 arealnya terletak di wilayah kota garo kecamatan tapung hilir kabupaten Kampar. Luas areal garapan PT. Sekarbumi Alamlestari adalah 1.520 Ha.

**Tabel 1.2**  
**Daftar jumlah karyawan bidang produksi PT.Sekarbumi Alamlestari Tahun 2019-2021**

NO	DIVISI/BAGIAN	PENDIDIKAN	JUMLAH (Orang)
1.	Asisten Manager	S1	1
2.	Staff Administrasi	S1	3
3.	Mandor	SLTA	3
4.	Ka. Listrik	SLTA	5
5.	Ka. Laboratorium	SLTA	11
6.	Ka. Mekanik	SLTP	12
7.	Ka. Gudang	SLTP	2
8.	Ka. Timbangan	SLTP	2
9.	Operator Boiler	SLTP	12
10.	Operator Kernel	SLTA	4
11.	Operator Ramp	SLTA	7
12.	Operator Rail Track	SLTA	7
13.	Operator Sterilizer	SLTP	5
14.	Operator Power House	SLTA	3

15.	Operator Loader	SLTA	2
16.	Operator Klarifikasi	SLTA	4
17.	Operator Press	SLTA	7
	<b>JUMLAH</b>		<b>90</b>

Sumber: HRD PT.Sekarbumi Alamlestari 2019-2021

Dari tabel diatas dapat kita lihat data jumlah karyawan dalam bidang produksi dalam divisi asisten manager berjumlah 1 orang, divisi administrasi berjumlah 3 orang, divisi mandor berjumlah 3 orang, divisi listrik berjumlah 5 orang, divisi laboratorium berjumlah 11 orang, divisi mekanik berjumlah 12 orang, divisi gudang berjumlah 2 orang, divisi Timbangan berjumlah 2 orang, divisi operator boiler berjumlah 12 orang, divisi operator kernel berjumlah 4 orang, divisi operator ramp berjumlah 7 orang, divisi operator rail track berjumlah 7 orang, divisi operator sterilizer berjumlah 5 orang, divisi operator power house berjumlah 3 orang, divisi operator loader berjumlah 2 orang, divisi operator klarifikasi berjumlah 4 orang, divisi operator press berjumlah 7 orang.

**Tabel 1.3**  
**Kriteria Hasil Penilaian Kompetensi SDM PT.Sekarbumi Alamlestari Tahun 2019-2021**

Nilai kompetensi	Keterangan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
TKD/K1	Sangat Baik	0%	0%	0%
K2	Baik	60.3%	58.8%	59.3%
K3	Cukup	32.9%	35.5%	36.6%
K4	Kurang	6.8%	5.7%	4,1%
K5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber: HRD PT.Sekarbumi Alamlestari 2019-2021

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai data kompetensi SDM PT.Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar Pada Tahun 2019 K1 jumlah persentase 0% keterangan Sangat Baik, K2 jumlah persentase 60.3% keterangan Baik, K3 jumlah persentase 32.9% keterangan Cukup, K4 jumlah persentase 6.8% keterangan Kurang, K5 jumlah persentase 0% keterangan Kurang Sekali. Pada Tahun 2020 K1 jumlah persentase 0% keterangan Sangat Baik, K2 jumlah persentase 58.8% keterangan Baik, K3 jumlah persentase 35.5% keterangan Cukup, K4 jumlah persentase 5.7% keterangan Kurang, K5 jumlah persentase 0% keterangan Kurang Sekali. Pada Tahun 2021 K1 jumlah persentase 0% keterangan Sangat Baik, K2 jumlah persentase 59.3% keterangan Baik, K3 jumlah persentase 36.6% keterangan Cukup, K4 jumlah persentase 4.1% keterangan Kurang, K5 jumlah persentase 0% keterangan Kurang Sekali.

**Tabel 1.4**  
**Data Produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari Tahun 2019-2021**

<b>Nama Kebun</b>	<b>Kapasitas</b>	<b>Areal Tanam (Hz)</b>	<b>Produksi TBS (Ton/Tahun)</b>
Kebun Tapung Kanan 1	30 Ton/Jam	1.977	46.000
Kebun Tapung Kanan 2		1.665	44.000
Kebun Tapung Kanan 3		1.536	30.000
<b>Total</b>		<b>5.178</b>	<b>129.000</b>

Sumber: PT.Sekarbumi Alamlestari Kota Garo 2019-2021

Pada tabel diatas kapasitas yang dihasilkan produksi yaitu 30 ton/jam dengan areal tanam pada bagian tapung kanan 1 berluas 1.977 dengan produksi TBS ton/tahun 46.000, kebun tapung 2 berluas 1.665 dengan produksi TBS ton/tahun 44.000, dan pada bagian tapung 3 berluas 1.536 dengan produksi Tbs ton/tahun 30.000.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penelitian di PT.Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar, peneliti melihat bahwa masih kurangnya kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bidang masing-masing untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja. permasalahannya yaitu masih banyak karyawan yang menunda pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target yang ditentukan perusahaan, kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan dengan alasan masalah pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan yang bekerja di perusahaan masih minimum akibatnya banyak karyawan yang lalai dan kurang bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan. Perusahaan juga terlalu cepat dalam merekrut karyawan akibatnya banyak karyawan yang harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu untuk mengembangkan kompetensi SDM agar menghasilkan produktivitas kerja yang bagus.Selain itu lemahnya kompetensi manajemen sumber daya manusiadiperusahaan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, apabila tidak ada msdm yang baik maka karyawan akan merasa diabaikan hal tersebut dapat menimbulkan efek control pada kenyamanan karyawan sehingga kinerjanya menurun dan mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan ikut menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Sekarbumi Alamlestari. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SEKARBUMI ALAMLESTARI TAPUNG HILIR KAMPAR”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Kompetensi SDM Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar?”

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui menganalisis Kompetensi SDM Karyawan dan Produktivitas Karyawan PT.Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan pemahaman dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang kompetensi dan produktivitas karyawan terhadap beberapa variabel yang akan diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan saran dan masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan produktivitas nya lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumber informasi yang bermanfaat sebagai sumbangan pikiran dan juga dijadikan referensi bagi peneliti yang akan datang.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Secara garis besar daftar isi yang direncanakan dalam penulisan ini akan terbagi menjadi enam bab seperti berikut :

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

Pada bab ini penulis akan menjabarkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini penulis menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian kompetensi SDM dan produktivitas karyawan. Dan dilengkapi dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

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

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang sejarah singkat PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar, data yang digunakan dalam penelitian, struktur organisasi dan kegiatannya, serta visi dan misi perusahaan.

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

Pada bab ini penulis akan membahas tentang pokok permasalahan serta hasil penelitian dan pembahasan.

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

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan pada hasil penelitian.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kompetensi SDM

##### 2.1.1 Pengertian Kompetensi SDM

Menurut Boyatzis Dalam penelitian Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2018:253) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Jadi kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengembangkan keterampilannya diwujudkan dalam kegiatan.

Menurut Boutler et al dalam penelitian Nuryanto dkk (2017:11), kompetensi SDM adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

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

pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang menampilkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:5) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:137) kompetensi SDM merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, sehingga membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata dan memiliki karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi SDM**

Menurut Kunanadar dalam bukunya tahun 2017 mengatakan kompetensi terbagi dalam lima jenis yaitu:

1. Kompetensi Intelektual, adalah seperangkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya.
2. Kompetensi Fisik, adalah kemampuan fisik seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugasnya.

3. Kompetensi Pribadi, adalah seperangkat perilaku yang erat kaitannya dengan keahlian seseorang dalam memahami, mewujudkan, identitas dan transformasi diri.
4. Kompetensi Sosial, adalah seperangkat perilaku khusus yang menjadi acuan dasar pemahaman diri sebagai bagian dari kehidupan social.
5. Kompetensi Spiritual adalah kemampuan seseorang dalam memahami, menghayati, serta melakukan berbagai ajaran keagamaan.

### 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi SDM

Menurut Moehariono (2014;16) secara rinci terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut:

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

Spencer berpendapat bahwa kompetensi terdapat di dalam setiap diri manusia

dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau job tasks, secara mendasar kompetensi pada seseorang terdiri atas 3 unsur yakni Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*).

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- b. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan merencanakan, ketelitian, kemampuan memimpin, kemampuan bekerjasama dalam kelompok (team work) disertai dengan kemampuan sesuai dengan kecerdasan intelektual, emosi dan sosial dalam merencanakan, memimpin dengan ketelitian, kemampuann bekerjasama dalam kelompok (team work).
- c. Sikap (*Attitude*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

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

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

#### 2) Keterampilan

Berbicara di depan umum, keterampilan menulis merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

#### 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

#### 4) Karakteristik Kepribadian

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

## 5) Motivasi

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

### 2.1.4 Karakteristik Kompetensi SDM

Menurut Wibowo (2016:273), terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Menurut Moehariono (2014:16) terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yaitu:

- 1) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

- 2) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- 3) Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada era tertentu.
- 5) Keterampilan dan keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Sholehatusya'diah (2017), komponen-komponen kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, yaitu terdiri dari:

- 1) Pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan.
- 2) Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya
- 3) Keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

#### **2.1.5 Komponen Kompetensi SDM**

Menurut Hutapea dan Thoha (2014:8) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang

digelutinya. Ilmu atau informasi yang dimiliki seorang karyawan dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. Misalnya keterampilan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi karyawan yang sudah menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini dalam berkomunikasi, memotivasi dan mendelegasi. Selain pengetahuan dan keterampilan karyawan hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.
3. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah seorang karyawan didalam peran melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilakukan sebaik-baiknya.

## 2.2 Produktivitas

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250) produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:102) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Sutrisno (2014:98) produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Sultana *et al.*, (2012) menggambarkan produktivitas sebagai kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti ketepatan, kelengkapan, biaya-biaya dan lamanya kerja. Artinya, produktivitas karyawan dinilai dari segi efisiensi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Menurut Ardana dkk (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.

### 2.2.2 Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2014) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:

1. Perbaikan terus menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

2. Tugas pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

3. Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas terdiri dari:

- a. Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

b. Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menghasilkan produk yang tinggi.

c. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

d. Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas terdiri dari perbaikan terus menerus, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja kemampuan kerja, dan pengalaman dan pengetahuan.

### 2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Soedarmayanti (2014:229) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1. Motivasi, orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Disiplin kerja, orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
3. Etos kerja, orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.
4. Kompensasi, sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
5. Pendidikan, orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.
6. Keterampilan, pada aspek tertentu karyawan yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
7. Penerapan Teknologi, Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

#### **2.2.4 Manfaat Produktivitas**

Menurut Hasibuan (2013:102) menyatakan manfaat produktivitas adalah:

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- b. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.
- c. Evaluasi produktivitas digunakan untuk penyelesaian-penyelesaian, misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- d. Untuk keputusan penetapan misalnya promosi, transfer.
- e. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
- f. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.

#### **2.2.5 Upaya Peningkatan Produktivitas**

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009) upaya untuk meningkatkan produktivitas antara lain:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir pentingnya etos kerja ini terlihat

dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi dihadapkan kepada tuntutan yang terus – menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

## 2. Peningkatan mutu hasil kerja

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena

dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

### **2.2.6 Proses memproduksi minyak kelapa sawit**

Produksi minyak sawit berawal dari benih kelapa sawit, tanaman kelapa sawit memiliki masa produktif 25-30 tahun, karena itu pemilihan benih akan memengaruhi produktivitas untuk beberapa dekade mendatang. Benih ini ditanam di kebun pembibitan dimana benih tersebut mendapatkan pemeliharaan intensif selama delapan bulan pertama masa pertumbuhannya. Setelah 30 bulan tanaman ini siap untuk dipanen menggunakan dodos atau pisau dengan tiang panjang untuk memotong buah. Buah kelapa sawit dikenal dengan TBS (Tandan Buah Segar).

TBS yang dipanen dikirimkan oleh truk pengangkut ke pabrik untuk disterilisasi menggunakan uap. Setelah dilepas dari tandan, buah kelapa sawit diolah menjadi dua produk utama yaitu Minyak Sawit Mentah (CPO) dan Minyak Inti Sawit (PKO). Langkah pertama adalah menekan buah untuk memeras CPO, minyak kemudian disaring dan dimurnikan untuk memastikan bebas dari kontaminasi dan dikeringkan untuk memenuhi spesifikasi standar CPO. Selanjutnya CPO ditransfer ke pabrik pengolahan untuk diproses menjadi minyak nabati.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Hasil Penelitian
1	Abd. Rasyid Syamsuri (2017)	Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu	Analisis data menggunakan teknik pengujian model SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan arah hubungan positif, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu

2	Syafdoni Syarif (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Dan Umum Pada PT. Perkebunana Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar	Analisis data menggunakan analisis kuantitatif, analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis, dengan metode numerik.	Persamaan regresi yang dihasilkan pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, menunjukkan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit.
3	Udi Iswadi (2020)	Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Pada PT. Iis Cabang Cilegon	Analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi kelapa sawit pada Pt. Iis Cabang Cilegon
4	Adji Sigit Sutedjo Dan Anwar Prabu Mangkunegara (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera	Analisis Data menggunakan analisis kuantitatif pendekatan dengan analisis kausalitas, teknik pengambilan sampel menggunakan	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan dalam pengolahan kelapa sawit kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Inti

			proportionate stratified random sampling	Kebun Sejahtera
5	Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, dkk (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit	Analisis data menggunakan analisis kuantitatif, analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang hubungan dan teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam membangun suatu hipotesis sehingga dapat disebut sebagai dasar penyusun hipotesis.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



**Sumber : Udi Iswadi 2020**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

**Diduga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.**



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Sekarbumi Alamlestari Kota Garo Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

#### 3.2. Operasional Variabel

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X) Kompetensi merupakan Adalah kapasitas dari seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Rivai dan Sagala, 2011:302)	1. Pengetahuan Kerja	a. Kesesuaian pendidikan sebelumnya b. Pemahaman atas SOP pekerjaan c. Pelatihan kerja yang pernah diikuti d. Pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan e. Memahami tugas dan tanggung jawab	Ordinal
	2. Keterampilan Kerja	a. Pengalaman kerja sebelumnya b. Penyelesaian masalah pekerjaan c. Penguasaan teknis pekerjaan d. Keahlian sesuai kebutuhan perusahaan	
	3. Sikap Kerja	a. Perasaan pengendalian diri b. Loyalitas kepada perusahaan	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Kerjasama dengan rekan kerja</li> <li>d. Saling menghargai dengan rekan kerja</li> <li>e. Saling membantu sesama rekan kerja</li> </ul>	
<p>Produktivitas (Y) Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manager dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa (Wibowo, 2016: 95)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Efisiensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan</li> <li>b. Tingkat penyelesaian sesuai dengan standar kuantitas kerja</li> <li>c. Tingkat pencapaian kualitas kerja sesuai dengan target.</li> <li>d. Tingkat produksi sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.</li> <li>a. Bekerja sesuai standar perusahaan</li> <li>b. Bertanggung jawab atas pekerjaan</li> <li>c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan</li> <li>b. Tingkat pemanfaatan waktu dengan baik dan benar</li> <li>c. Memanfaatkan sumber daya dalam penyelesaian pekerjaan.</li> </ul>	Ordinal

		d. Meminimumkan hasil produksi yang cacat e. Disiplin dalam bekerja	
--	--	--	--

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:443) Populasi dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai wilayah generalis yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi Pada penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar yaitu berjumlah 90 orang.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Karyawan PT. Sekarbumi Alamlestari**

NO	DIVISI/BAGIAN	JUMLAH
1.	Asisten Manager	1
2.	Staff Administrasi	3
3.	Mandor	3
4.	Ka. Listrik	5
5.	Ka. Laboratorium	11
6.	Ka. Mekanik	12
7.	Ka. Gudang	2
8.	Ka. Timbangan	2
9.	Operator Boiler	12
10.	Operator Kernel	4
11.	Operator Ramp	7
12.	Operator Rail Track	7
13.	Operator Sterilizer	5
14.	Operator Power House	3
15.	Operator Loader	2

16.	Operator Klarifikasi	4
17.	Operator Press	7
	<b>JUMLAH</b>	<b>90</b>

Sumber: HRD PT.Sekarbumi Alamlestari

### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) Dalam penelitian kuantitatif sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus/sampling total yaitu teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang, dengan menggunakan teknik sampling sensus maka sampel yang akan diteliti berjumlah 90 orang.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

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

#### 1. Data primer

Data Primer adalah data yang belum diolah, data ini diperoleh atau didapatkan secara langsung dari tempat penelitian. Data yang dilalukan oleh penulis berupa pengisian kuisisioner maupun hasil wawancara dari keterangan responden.

#### 2. Data sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung atau data yang diperoleh atau didapatkan dari perusahaan yang berupa catatan atau laporan yang

berkaitan dengan penelitian ini, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dokumen, atau data yang disajikan oleh pihak perusahaan.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung kelapangan untuk mendapatkan data dan informasi yang dilakukan di PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.

#### **3. Wawancara**

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak tertentu terkait PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.

### **3.6. Metode Analisis Data**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif artinya menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul. Dalam pengukuran variabel model

analisis penelitian bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket, karena jawaban bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kuantitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Kemudian dari hasil analisis data tersebut maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka penentuan nilai jawaban dari setiap pertanyaan digunakan skala Likert sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) : Bobot / nilai = 5
- b. Setuju (S) : Bobot / nilai = 4
- c. Cukup setuju (CS) : Bobot / nilai = 3
- d. Tidak setuju (TS) : Bobot / nilai = 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Bobot / nilai = 1

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kata lain pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Wibowo (2012) Uji validitas ini menggunakan metode pearson product moment yaitu dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hitung terhadap nilai r tabel.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran, atau tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukuran yang terpercaya (reliable). Dalam Penelitian ini mencari reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan formula *Cronboach's Alpha* Apabila nilai alpha cronbach suatu variabel  $> 0,60$  maka dapat dikatakan reliable.

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan satu variabel dependent (variabel terikat) dengan satu variabel independent (variabel bebas). berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel. Model persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (variabel terikat yaitu produktifitas karyawan)

a = Konstanta dari persamaan regresi sederhana

b = Koefisien regresi

e = Standar eror

X = Variabel independent (variabel bebas yaitu kompetensi)

#### 4. Koefisien Korelasi ( $r$ )

Koefisien korelasi ( $r$ ) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi seperti halnya koefisien determinasi, koefisien korelasi juga digunakan sebagai pengukur hubungan dua variabel.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat ( $Y$ ). Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai ( $0 < r^2 < 1$ ). Jika nilai  $r^2$  semakin besar atau mendekati 1 maka pengaruh variabel bebas dianggap kuat, dan jika nilai  $r^2$  mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianggap lemah.

#### 6. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen (variabel terikat) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (variabel bebas). Dalam hal ini, apakah variabel kompetensi benar-benar berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perkembangan usaha kelapa sawit merupakan salah satu sektor industry non migas yang dapat meningkatkan devisa Negara, dengan peningkatan sector non migas maka memberikan alternative devisa diluar non migas dan akan menyerap tenaga kerja dan lapangan kerja yang lebih besar selain itu dapat meningkatkan pengembangan ekonomi dan perkembangan daerah sekitar perkebunan kelapa sawit di PT. sekar bumi alam lestari kecamatan tapung hilir kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, yang arealnya terletak di wilayah yaitu kota garo kecamatan tapung hilir kabupaten Kampar. Luas areal garapan PT. sekar bumi alam lestari adalah 1.520 Ha. Dengan jumlah karyawan 828 orang dan dari manajemen kantor 16 orang yang sebagian besar dari daerah setempat.

Perusahaan perkebunan PT. Sekar Bumi Alam Lestari didirikan pada tanggal 31Maret 1996 diJakarta dengan alamat perusahaan Jalan Kyai Maja No. 55, Kramat Pela-Jakarta. Pengesahaan SK Kehakiman No. C.7873HT.01.01.TH.2000 sebagai usaha pokok perdagangan dalam hasil perkebunan dan pertanian dengan No. SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan) 2.872/09-4/PB/II/2000. Pemilik sah adalah Sugiarto dengan Manager Ir. Hendi Siswoyo. Untuk pencapaian tujuannya perusahaan membutuhkan suatu organisasi yang baik, organisasi merupakan suatu sistem dari

pekerjaan, dimana hubungan 10 wewenang, tanggung jawab dan pertanggung jawaban yang dirancang oleh manajemen agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan.

## **4.2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **4.2.1. Visi Perusahaan**

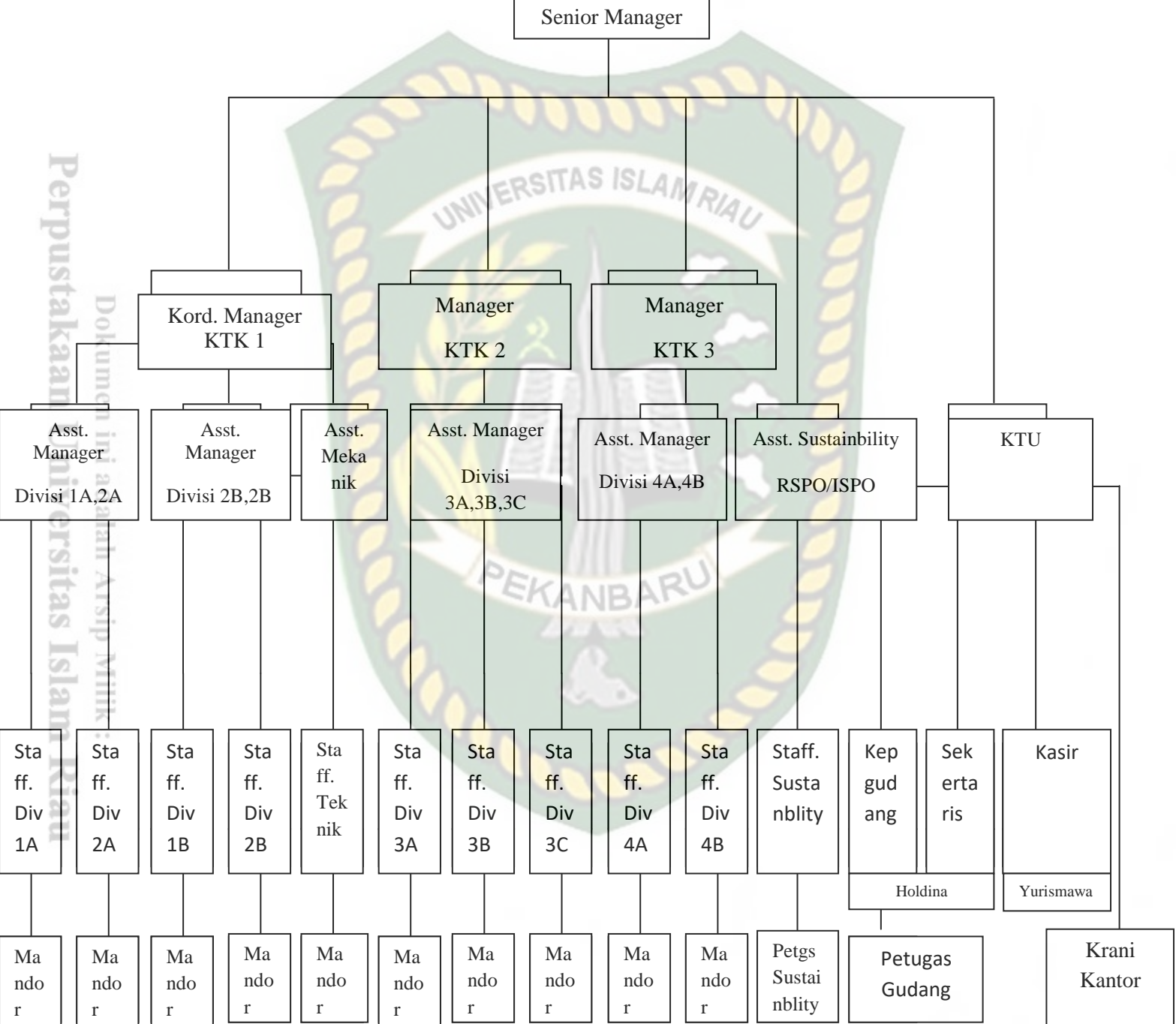
Menjadi perusahaan berwawasan nasional yang membangun Indonesia, hebat dan sukses di perkebunan kelapa sawit yang bereputasi dan berkontribusi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

### **4.2.2. Misi Perusahaan**

1. Menyediakan produk kelapa sawit dan turunannya yang berkualitas dan wawasan lingkungan
2. Menjadi perusahaan yang hebat dengan cara membangun sistem jalur ganda dalam organisasi.
3. Membangun budaya disiplin dan sumber daya manusia pembelajaran untuk memaksimalkan kekuatan karyawan dan organisasi
4. Memiliki kekuatan seperti perusahaan multinasional namun dengan kelincahan seperti sebuah perusahaan kecil
5. Menjunjung tinggi nilai profesional dan tata kelola perusahaan yang baik
6. Secara konsisten memberikan keberuntungan diatas standar pasar dan pemegang saham.

### 4.3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Sekar Bumi Alam Lestari**



Sumber : PT. Sekar Bumi Alam Lestari

#### 4.4. Uraian Tugas

PT.sekarbumi alam lestari kecamatan tapung hilir kabupatenn Kampar adalah perusahaan yang memiliki struktur sederhana mengingat dalam 12 menjalankan tugas-tugas perencanaan,pengendalian dan pengawasan berada dibawah satu komando wewenang PT. sekarbumi alam lestari kecamtan tapung hilir kabupaten Kampar yang dapat diketahui pembagian tugas dari bagian yang ada didalam perusahaan antara lain:

1. Senior manager
  - a. Pimpinan tertinggi dari manager
  - b. Mengatur kerja manager
2. Manager
  - a. Mempertanggung jawabkan perusahaan.
  - b. Membuat kebijakan dalam perusahaan dan memecahkan masalah yang ada didalam perusahaan
  - c. Menerima laporan dari asisten tentang keadaan dilapangan dan apa yang ada diperlukan dilapangan
  - d. Mengawasi,memimpin secara langsung kegiatan didalam perusahaan
3. Asisten umum
  - a. Mengawasi seluruh kegiatan
  - b. Membantu tugas –tugas manager
  - c. Menerima laporan asisten tentang keadaan lapangan dan apa yang diperlukan dilapangan

- d. Mengawasi, kebenaran yang dilaporkan serta hasil kerja
4. Asisten mekanik
  - a. Melakukan perawatan part-part mesin produksi
  - b. Memperbaiki mesin produksi yang rusak
  - c. Mendata dan menyiapkan part-part mesin
5. Asisten sustainability
  - a. Memastikan seluruh sop berkaitan dengan yang sudah ada diterapkan
  - b. Mempersiapkan dan mengembangkan program yang ada
6. Staff devisi
  - a. Bertanggung jawab menjalankan semua kebijakan yang ada
  - b. Menaati peraturan yang ditentukan
7. Transportasi dan mekanik
  - a. Membuat laporan kondisi kendaraan
  - b. Merekap hasil laporan kendaraan
  - c. Memperbaiki dan memelihara kondisi kelistrikan
8. Staff sustainability
  - a. Menjamin seluruh kebijakan yang dikembangkan oleh perusahaan
  - b. Mengembangkan dan menyusun spo yang terkait
  - c. Melakukan sosialisasi dan training tentang sustainability standar
  - d. Melakukan monitoring kelapangan secara berkala
9. Mandor
  - a. Menjalankan fungsi control terhadap arena perkebunan

- b. Membantu asisten lapangan membuat laporan data dan pemupukan.
  - c. Membantu asisten dalam membuat laporan panen
  - d. Membuat laporan hasil kerja selama seminggu
10. Kepala gudang
- a. Membuat perencanaan
  - b. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
  - c. Mengawasi semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan sop
  - d. Melakukan pengecekan barang yang diterima sesuai sop
11. Ktu
- a. Menyusun program kerja tata usah
  - b. Melaksanakan arsip personal kepegawaian
  - c. Mengurus dan menangani gaji karyawan
  - d. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan laporan keuangan
12. Sekretaris
- a. Bertanggung jawab terhadap adm penjualan adm penjualan dan pembelian produk
  - b. Bertanggung jawab terhadap adm kesekretariatan
  - c. Memahami proses adm penjualan sevara baik
  - d. Menjalin kerja sama dengan seluruh department didalam melaksanakan pekerjaab
13. Kasir
- a. Menjalankan proses penjualan dn pembayaran

- b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- d. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
- e. Melakukan pengecekan atas sejumlah barang pada saat penerimaan barang

14. Krani kantor

- a. Mengambil data
- b. Menyesuaikan data dengan fisik

15. Asisten manager kkpa

- a. Membantu manajer dalam mengatur
- b. Pastikan jadwal dan sasaran dipenuhi
- c. Mengawasi dan memotivasi staf

16. Staff kkpa

- a. Menjalankan dan mengawasi rumah tangga kantor
- b. Menyusun anggaran

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil – hasil penelitian tentang analisis dan mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari. Data – data yang dianalisis tersebut diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada karyawan PT. Sekarbumi Alamlestari. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal–hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Diantaranya mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan, masa kerja karyawan dan jenis kelamin karyawan.

#### **5.1. Identitas Responden**

Identitas responden sangat diperlukan untuk membahas lebih lanjut tentang Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. Maka dijelaskan dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari yang berjumlah 90 responden.

##### **5.1.1. Tingkat Umur Responden**

Umur merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam diri seseorang, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat

ketelitian nya dalam bekerja serta kualitas fisik dari karyawan. Berikut ini jumlah karyawan berdasarkan tingkat umur responden.

**Tabel 5.1**  
**Tingkat Umur Responden**

<b>Klafikasi Tingkat Umur</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Dibawah 20	8	9
21 – 30	26	29
31 – 40	36	40
41 – 50	17	19
Diatas 50	3	3
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat umur karyawan bagian produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari sebanyak 8 orang berusia dibawah 20 tahun dengan persentase sebesar 9%, sebanyak 36 orang berusia 31-40 tahun dengan persentase sebesar 40%, sebanyak 17 orang berusia 41-50 tahun dengan persentase sebesar 19%, dan sebanyak 3 orang berusia diatas 50 tahun dengan persentase sebesar 3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan bagian produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari yaitu berusia 31-40 tahun artinya pada perusahaan ini dibutuhkan tenaga kerja yang kuat sesuai bidang pekerjaannya. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Tenaga kerja yang banyak digunakan dalam produksi ini yaitu tenaga kerja yang masih muda berusia 21-50 tahun.

### 5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur responden ternyata pendidikan juga berpengaruh, pendidikan yang dimaksud disini ialah pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden. Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan. Tingkat pendidikan dikatakan penting karena semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimilikinya. Berikut ini jumlah karyawan pada tingkat pendidikan yang telah dicapainya.

**Tabel 5.2**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Klafikasi Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	15	17
SLTP	27	30
SLTA	45	50
SARJANA	3	3
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat umur karyawan bagian produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari sebanyak 15 orang berpendidikan SD dengan persentase sebesar 17%, sebanyak 27 orang berpendidikan SLTP dengan persentase sebesar 30%, sebanyak 45 orang berpendidikan SLTA dengan persentase sebesar 50%, dan sebanyak 3 orang berpendidikan SARJANA dengan persentase sebesar 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan bagian produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari yaitu berpendidikan SLTA dan SLTP. Dengan

pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki karyawan, pendidikan bukan menjadi faktor dalam pekerjaan sesuai bidang yang dikerjakan, sehingga karyawan tidak harus dituntut untuk memiliki pendidikan yang tinggi jika sudah memiliki keahlian didalamnya.

### 5.1.3. Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tingginya pencapaian kinerja karyawan. Selain itu lamanya masa kerja karyawan dapat membentuk kepribadian yang matang sehingga memiliki pengalaman dan pemahaman kerja yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Berikut ini adalah jumlah karyawan berdasarkan masa kerjanya.

**Tabel 5.3  
Masa Kerja Karyawan**

<b>Klasifikasi Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<5	17	19
6 - 10	19	21
11 - 15	24	27
>16	30	33
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Olahan**

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa tingkat masa kerja karyawan bagian produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari sebanyak 17 orang pada masa kerja <5 tahun dengan persentase sebesar 19%, sebanyak 19 orang pada masa kerja 6-10 tahun dengan persentase sebesar 21%, sebanyak 24 orang pada masa kerja 11 - 15 tahun dengan persentase sebesar 27%, dan sebanyak 30 orang pada masa kerja >16 tahun

dengan persentase sebesar 33%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan bagian produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari paling banyak sebesar 30 orang dengan masa kerja >16 tahun. Semakin lama masa bekerja dalam perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas sumber daya yang dimiliki karyawan. Selain itu dengan masa kerja 5-15 tahun sehingga dapat meningkatkan produktivitas nya dengan yang memiliki pengalaman yang lebih lama.

#### 5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja dalam suatu perusahaan. Pada prinsipnya jenis kelamin sangat mempengaruhi seseorang dalam melakukan sebuah tindakan ataupun dalam pengambilan sebuah keputusan. Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang menentukan kegiatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pada penelitian ini responden membagi dua jenis kelamin yaitu laki – laki dan perempuan. Berikut jumlah berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 5.4**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Klafikasi JenisKelamin</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki – laki	74	82
Perempuan	16	18
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Olahan**

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jenis kelamin karyawan bagian produksi pada PT.Sekarbumi Alamlestari sebanyak 74 orang berjenis kelamin laki - laki

dengan persentase sebesar 82, dan sebanyak 16 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 18%. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan jenis kelamin bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari dalam pekerjaan ini lebih dominan berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 74 orang dengan persentase sebesar 82 persen. Karena tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan ini memutuhkan tenaga yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

## 5.2. Analisis Kompetensi SDM Karyawan Pada PT.Sekarbumi Alamlestari

### 5.2.1. Kesesuaian pendidikan sebelumnya

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

**Tabel 5.5**  
**Tanggapan responden mengenai kesesuaian pendidikan sebelumnya**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	38	42,2	190
Setuju	47	52,2	188
Cukup Setuju	3	3,3	9
Tidak Setuju	2	2,2	4

Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	391

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden tentang tingkat pendidikan yaitu sebanyak 38 responden dengan tingkat persentase 42,2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 47 responden dengan tingkat persentase 52,2% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase 3,3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 2,2% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar menyatakan setuju pada pernyataan kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan sebelumnya. Artinya pendidikan berperan terhadap pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin lebih baik pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

### **5.2.2. Pemahaman Atas SOP Pekerjaan**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peraturan dibuat dalam bentuk yang lebih formal, yaitu dengan membuat Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur merupakan suatu pedoman yang mengatur tahapan proses kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki visi dan misi yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, seluruh anggota perusahaan harus dapat bekerja secara baik dan

benar agar tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut. Agar seluruh anggota perusahaan mampu bekerja secara baik dan benar, maka perusahaan membutuhkan aturan prosedur yang disusun dengan jelas dan lengkap.

**Tabel 5.6**

**Tanggapan responden mengenai pemahaman atas SOP pekerjaan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	30	33,3	150
Baik	48	53,3	192
Cukup Baik	12	13,3	36
Tidak Baik	-	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	90	100	378

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden tentang pemahaman atas SOP pekerjaan yaitu sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase 33,3% menyatakan sangat baik, sebanyak 48 responden dengan tingkat persentase 53,3% menyatakan baik, dan sebanyak 12 responden dengan tingkat persentase 13,3% menyatakan cukup baik.

Berdasarkan hasil teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir sebanyak 48 responden menyatakan baik atas pemahaman SOP pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang memahami standar

operasional prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan artinya mereka mampu bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan.

### 5.2.3. Pelatihan Kerja Yang Pernah Diikuti

Pelatihan kerja merupakan proses pengetahuan dan pengembangan atau sikap dalam bekerja agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar. Semakin sering mengikuti pelatihan (*training*) yang diberikan perusahaan maka semakin menambah pengetahuan dan pengalaman karyawan untuk semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan responden mengenai pelatihan kerja yang pernah diikuti**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	34	37,8	170
Setuju	43	47,8	172
Cukup Setuju	10	11,1	30
Tidak Setuju	3	3,3	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	378

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden tentang pelatihan kerja yaitu sebanyak 34 responden dengan tingkat persentase 37,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden dengan tingkat persentase 47,8% menyatakan setuju, sebanyak 10 responden dengan tingkat persentase 11,1% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase 3,3% menyatakan tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 43 reponden memilih setuju dengan tingkat responden sebesar 47,8%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan memerlukan pelatihan dalam bekerja untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja agar menghasilkan produktivitas kerja dengan baik.

#### 5.2.4. Pengetahuan Yang Cukup Berdasarkan Pekerjaan

Didalam dunia pekerjaan, pengetahuan didefenisikan sebagai faktor yang sangat penting untuk menentukan bidang pekerjaan mana yang cocok pada setiap karyawan. Dalam menentukan pekerjaan dapat dilihat dari seberapa besar pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan. pengetahuan yang dimiliki tidak hanya berupa wawasan dan ilmu pengetahuan tetapi memiliki pengalaman dalam bekerja. Pengalaman tersebut nantinya dapat menambah pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan responden mengenai pengetahuan yang cukup berdasarkan pekerjaan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Sesuai	28	31,1	140
Sesuai	55	61,1	220
Cukup Sesuai	7	7,8	21
Tidak Sesuai	-	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	90	100	381

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden tentang pengetahuan berdasarkan pekerjaan yaitu sebanyak 28 responden dengan tingkat persentase 31,1% menyatakan sangat sesuai, sebanyak 55 responden dengan tingkat persentase 61,1% menyatakan sesuai, dan sebanyak 7 responden dengan tingkat persentase 7,8% menyatakan cukup sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir sebanyak 55 responden menyatakan sesuai dengan tingkat persentase sebesar 61,1%. Artinya pengetahuan yang cukup berdasarkan pekerjaan sangat penting bagi karyawan karena jika tidak memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaannya akan sulit melakukan pekerjaan, perlu dilakukan pelatihan terlebih dahulu.

#### **5.2.5. Memahami Tugas Dan Tanggung Jawab**

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Dalam perusahaan karyawan diwajibkan mampu memahami tugas – tugasnya karena segala sesuatu yang menjadi tugas karyawan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam pekerjaannya. Dalam memahami tugas dan tanggung jawab karyawan mampu menciptakan ketenangan kerja. salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja disuatu lingkungan perusahaan.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai memahami tugas dan tanggung jawab**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	40	44,4	200
Baik	43	47,8	172
Cukup Baik	7	7,8	21
Tidak Baik	-	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	90	100	393

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden tentang memahami tugas dan tanggung jawab yaitu sebanyak 40 responden dengan tingkat persentase 44,4% menyatakan sangat baik, sebanyak 43 responden dengan tingkat persentase 47,8% menyatakan baik, dan sebanyak 7 responden dengan tingkat persentase 7,8% menyatakan cukup baik.

Berdasarkan hasil teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir sebanyak 43 responden menyatakan baik dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan tingkat persentase sebesar 47,8%. Artinya banyak karyawan yang memahami dan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

#### **5.2.6. Pengalaman Kerja Sebelumnya**

Pengalaman kerja sebelumnya mempengaruhi kemampuan dan keterampilan pada setiap karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Sehingga tidak heran jika karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya lebih cepat dalam

bekerja disbanding karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dalam berinteraksi biasanya karyawan yang berpengalaman lebih mudah menyatu dengan lingkungan pekerjaannya sehingga lebih cepat dalam peningkatan produktivitas perusahaan.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai pengalaman kerja sebelumnya**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Sesuai	38	42,2	190
Sesuai	47	52,2	188
Cukup Sesuai	3	3,3	9
Tidak Sesuai	2	2,2	4
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	90	100	391

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden tentang pengalaman kerja sebelumnya yaitu sebanyak 38 responden dengan tingkat persentase 42,2% menyatakan sangat sesuai, sebanyak 47 responden dengan tingkat persentase 52,2% menyatakan sesuai, sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase 3,3% menyatakan cukup sesuai, dan sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 2,2% menyatakan tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir sebanyak 47 responden menyatakan sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya dalam bidang pekerjaan dengan tingkat persentase sebesar

52,2%. Artinya mereka akan mudah serta mampu melakukan pekerjaan secara baik dan benar, karena sudah dibekali dengan pengalaman yang sama persis dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

### 5.2.7. Penyelesaian Masalah Pekerjaan

Didalam pekerjaan tidak pernah lepas dari yang namanya masalah, baik masalah pekerjaan, masalah dengan atasan, masalah dengan rekan kerja dan lain – lain. Bukan seberapa banyak masalah yang dihadapi tapi bagaimana caranya kita mampu menyelesaikan masalah tersebut. Penyelesaian masalah merupakan salah satu bagian dari proses berfikir yang berupa kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan untuk memecahkan persoalan dalam perusahaan. Dalam permasalahan yang ada karyawan dapat memberikan tindakan untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan cara mencari penyebab utama permasalahan dan memberikan solusi alternatif dari setiap permasalahan.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai penyelesaian masalah pekerjaan**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	32	35,6	160
Setuju	50	55,6	200
Cukup Setuju	6	6,7	18
Tidak Setuju	2	2,2	4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	382

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden tentang penyelesaian masalah pekerjaanyaitu sebanyak 32 responden dengan tingkat persentase 35,6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden dengan tingkat persentase 55,6% menyatakan setuju, sebanyak 6 responden dengan tingkat persentase 6,7% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 2,2% menyatakan tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 50 responden memilih setuju mengenai penyelesaian masalah pekerjaandengan tingkat persentase sebesar 55,6%. Artinya karyawan mampu memecahkan masalah dan mencari jawaban dari setiap permasalahan yang dihadapi didalam perusahaan. Salah satu masalah dalam pekerjaan yang dihadapi karyawan adalah sering menunda pekerjaan dan menyelesaikannya dilain waktu sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan menumpuk.

#### **5.2.8. Penguasaan Teknis Pekerjaan**

Dalam sebuah pekerjaan penguasaan teknis merupakan sebuah keahlian yang harus dikuasai oleh seseorang. Penguasaan teknis umumnya cenderung pada satu bidang saja, apapun bidangnya tetap harus memiliki teknis pekerjaan agar atasan percaya bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dikatakan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung dari teknis penguasaan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan responden mengenai penguasaan teknis pekerjaan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	38	42,2	190
Setuju	45	50,0	180
Cukup Setuju	7	7,8	21
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	391

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai teknis penguasaan pekerjaan yaitu sebanyak 38 responden dengan tingkat persentase 42,2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 45 responden dengan tingkat persentase 50,0% menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden dengan tingkat persentase 7,8% menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 45 responden menyatakan setuju dengan tingkat persentase sebesar 50,0%. Artinya banyak karyawan memilih setuju mengenai teknis penguasaan yang dimiliki dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena sudah memiliki keahlian dalam pekerjaan tersebut.

### 5.2.9. Keahlian Sesuai Kebutuhan Perusahaan

Setiap seseorang pasti memiliki keahlian dalam bidang masing – masing apalagi dalam hal pekerjaan. Setiap perusahaan memiliki kebutuhan yang ingin dicapai. Keahlian merupakan suatu kemampuan dalam melakukan sesuatu pada sebuah pekerjaan. Hal itu adalah kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang lainnya.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan responden mengenai keahlian sesuai kebutuhan perusahaan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	31	34,4	155
Setuju	54	60,0	216
Cukup Setuju	3	3,3	9
Tidak Setuju	2	2,2	4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	384

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai keahlian sesuai kebutuhan yaitu sebanyak 31 responden dengan tingkat persentase 34,4% menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 responden dengan tingkat persentase 60,0% menyatakan setuju, sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase 3,3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 2,2% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 54 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 60%, artinya keahlian yang dimiliki karyawan diharapkan sesuai kebutuhan perusahaan. Keahlian tersebut nantinya dapat meningkatkan skill yang dimiliki karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

#### 5.2.10. Perasaan Pengendalian Diri

Setiap seseorang memiliki sikap rasa pengendalian diri, pengendalian diri merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengontrol emosi yang ada pada dirinya. Oleh sebab itu sangatlah penting bagi seorang karyawan dalam membangun pengendalian diri dalam bekerja. Pengendalian diri yang dimaksud disini adalah sikap empati dari karyawan dalam bekerja sama terhadap rekan kerja baik pengendalian tingkah laku dan bersikap bijak dalam melakukan tindakan.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan responden mengenai perasaan pengendalian diri**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	42	46,7	210
Setuju	44	48,9	176
Cukup Setuju	4	4,4	12
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	398

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai perasaan pengendalian diri yaitu sebanyak 42 responden dengan tingkat persentase 46,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 44 responden dengan tingkat persentase 48,9% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden dengan tingkat persentase 4,4% menyatakan cukup setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 44 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 48,9%, artinya perasaan pengendalian diri wajib dimiliki dalam setiap karyawan dalam bekerjasama dengan saling memaafkan, saling menghargai perbedaan pendapat dengan rekan kerja, dan mengontrol perilaku.

#### **5.2.11. Loyalitas Kepada Perusahaan**

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

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan responden mengenai loyalitas kepada perusahaan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	22	24,4	110
Baik	48	53,3	192
Cukup Baik	11	12,2	33
Tidak Baik	9	10,0	18
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	90	100	353

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai loyalitas kepada perusahaan yaitu sebanyak 22 responden dengan tingkat persentase 24,4% menyatakan sangat baik, sebanyak 48 responden dengan tingkat persentase 53,3% menyatakan baik, sebanyak 11 responden dengan tingkat persentase 12,2% menyatakan cukup baik, dan sebanyak 9 responden dengan tingkat persentase 10,0% menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kamparsebanyak 48 responden mrnyatakan baik dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan persentase sebesar 53,3%. Artinya banyak karyawan yang dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.

### 5.2.12. Kerjasama Dengan Rekan Kerja

Kondisi kerjasama dengan rekan kerja yang baik dapat menentukan kualitas karyawan terutama dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan. Dalam menciptakan tim bukanlah hal yang mudah karena setiap individu dalam tim memiliki kemampuan dan kepribadian yang berbeda-beda. Kerjasama dengan rekan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, setiap karyawan didalam tim harus berusaha menerima perbedaan satu sama lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pentingnya bekerjasama dengan rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, membangun suport dan dapat meningkatkan moral pada setiap karyawan dengan menambah wawasan dari setiap perbedaan menjadi satu.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	37	41,1	185
Setuju	35	38,9	140
Cukup Setuju	15	16,7	45
Tidak Setuju	3	3,3	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	376

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja yaitu sebanyak 37 responden dengan tingkat persentase 41,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden dengan tingkat persentase 38,9%

menyatakan setuju, sebanyak 15 responden dengan tingkat persentase 16,7% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase 3,3% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 37 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 41,1%. Artinya karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mereka bisa bekerja sama antara satu dengan lainnya sehingga pekerjaan akan lebih terasa lebih ringan dan cepat selesai jika dikerjakan secara bersama-sama.

### 5.2.13. Saling Menghargai Dengan Rekan Kerja

Sikap saling menghargai sangat perlu diterapkan dalam berbagai lingkungan terutama didunia kerja. Setiap seseorang memiliki gaya bekerja dan kepribadian yang berbeda-beda maka dari itu kita harus saling menghargai agar segala pekerjaan kita terselesaikan dengan baik. Salah satu sikap menghargai rekan kerja yaitu memperlakukan orang lain dengan baik dan sopan santun, mendorong rekan kerja untuk mengekspresikan pendapat serta menghargai perbedaan sesama rekan kerja.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden mengenai saling menghargai dengan rekan kerja**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	32	35,6	160
Baik	48	53,3	192
Cukup Baik	8	8,9	24

Tidak Baik	2	2,2	4
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	90	100	380

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai saling menghargai rekan kerja yaitu sebanyak 32 responden dengan tingkat persentase 35,6% menyatakan sangat baik, sebanyak 48 responden dengan tingkat persentase 53,3% menyatakan baik, sebanyak 8 responden dengan tingkat persentase 8,9% menyatakan cukup baik, dan sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 2,2% menyatakan tidak baik.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 48 responden menyatakan baik dengan persentase sebesar 53,3%, artinya karyawan mampu saling menghargai antara karyawan satu dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan. Serta mampu menghargai perbedaan pendapat jika ada perselisihan dalam bekerja.

#### **5.2.14. Saling Membantu Sesama Rekan Kerja**

Pada hakikatnya dalam kehidupan sehari-hari manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan antara satu dengan lainnya. Saling membantu adalah suatu usaha dimana individu satu dengan satu lainnya membentuk menjadi satu kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang sebelumnya telah ditetapkan. Dengan

adanya kerjasama maka suatu pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan cepat selesai dibandingkan jika dilakukan sendiri.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden mengenai saling membantu sesama rekan kerja**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	38	42,2	190
Baik	31	34,4	124
Cukup Baik	20	22,2	60
Tidak Baik	1	1,1	2
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	90	100	376

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai saling membantusesama rekan kerja yaitu sebanyak 38 responden dengan tingkat persentase 42,2% menyatakan sangat baik, sebanyak 31 responden dengan tingkat persentase 34,4% menyatakan baik, sebanyak 20 responden dengan tingkat persentase 22,2% menyatakan cukup baik, dan sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase 1,1% menyatakan tidak baik.

Berdasarkan hasil teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 38 responden menyatakan baik dengan persentase sebesar 42,2%, artinya karyawan mampu saling membantu antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Sikap saling membantu sesama rekan kerja dapat meringankan pekerjaan supaya pekerjaan dapat terselesaikan.

## Rekapitulasi Kompetensi Karyawan Pada PT. Sekarbumi Alamlestari

**Tabel 5.19**  
**Rekapitulasi KompetensiSDM (X)**

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
	Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
Kesesuain pendidikan sebelumnya	38	47	3	2	-	391
Pemahaman atas SOP	30	48	12	-	-	378
Pelatihan kerja	34	43	10	3	-	378
Pengetahuan pekerjaan	38	55	7	-	-	381
Tugas dan tanggung jawab	40	43	7	-	-	393
Pengalaman kerja	38	47	3	2	-	391
Penyelesaian masalah kerja	32	50	6	2	-	382
Penguasaan teknis pekerjaan	38	45	7	-	-	391
Keahlian pekerjaan	31	54	3	2	-	384
Perasaan pengendalian diri	42	44	4	-	-	398
Loyalitas kerja	22	48	11	9	-	353
Kerjasama dengan rekan kerja	37	35	15	3	-	376
Menghargai rekan kerja	32	48	8	2	-	380
Membantu sesama rekan kerja	38	31	20	1	-	376
<b>Total Skor</b>						5.352
<b>Skor Maksimum 5 x 14 x 90</b>						6.300
<b>Skor Minimum 1 x 14 x 90</b>						1.260

**Sumber : Data Olahan**

Dari tabel 5.22 di atas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari jawaban responden tentang kompetensi adalah sebesar 5.352. Dimana total skor maksimum yang diperoleh yaitu sebesar 6.300 dan total skor minimum yang

diperoleh sebesar 1.260. Untuk mencari interval koefisien dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{6.300 - 1.260}{5} = 1.008$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompetensi pada PT. Sekarbumi Alamlestari maka dapat dilihat melalui penjabaran kategori sebagai berikut:

Sangat Baik	= 5.292–6.300
Baik	= 4.284–5.292
Kurang Baik	= 3.276–4.284
Tidak Baik	= 2.268 – 3.276
Sangat Tidak Baik	= 1.260 –2.268

Berdasarkan penjabaran kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi yang memiliki total skor 5.352 berada pada kategori sangat baik yaitu dengan rentan skala 5.292 – 6.300. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui jawaban responden pada pernyataan kuesioner kompetensi variabel (X).

### 5.3. Analisis Produktivitas Karyawan pada PT. SekarBumi Alamlestari

#### 5.3.1. Hasil Kerja Sesuai Standar Operasional Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki standar operasional yang sudah ditentukan, standar operasional merupakan sekumpulan peraturan, pedoman, atau acuan yang dibuat suatu perusahaan. Tujuan dari standar operasional perusahaan yaitu sebagai acuan karyawan dalam melaksanakan proses kerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing – masing sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selain itu standar operasional dibuat sebagai panduan yang perlu karyawan lakukan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai standar operasional perusahaan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	37	41,1	185
Setuju	50	55,6	200
Cukup Setuju	2	2,2	6
Tidak Setuju	1	1,1	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	393

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai standar operasional perusahaan yaitu sebanyak 37 responden dengan tingkat persentase 41,1% menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden dengan tingkat persentase 55,6% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden dengan tingkat

persentase 2,2% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase 1,1% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan respondentersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 50 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 55,6%. Artinya karyawan mampu bekerja dan memiliki keahlian sesuai standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Keahlian tersebut sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

### **5.3.2. Tingkat Penyelesaian Sesuai Standar Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan pada perusahaan. kuantitas menjadi komponen penilaian utama karena komponen ini dapat dilihat dari segi hasil seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dihasilkan atau waktu yang sudah dihabiskan. Dalam bekerja karyawan dapat dinilai dari cara kerja yang dihasilkan dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yang nantinya akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. semakin baik sistem kerja karyawan maka semakin baik pula kuantitas kerjanya.

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan responden mengenai tingkat penyelesaian sesuai standar kuantitas kerja**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	30	33,3	150
Setuju	35	38,9	140
Cukup Setuju	23	25,6	69
Tidak Setuju	2	2,2	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	365

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai tingkat penyelesaian sesuai standar kuantitas kerja yaitu sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase 33,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden dengan tingkat persentase 38,9% menyatakan setuju, sebanyak 23 responden dengan tingkat persentase 25,6% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 2,2% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 35 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 38,9%. Artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kuantitas kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

### 5.3.3. Tingkat Pencapaian Kualitas Kerja Sesuai Target

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Kualitas dapat diartikan sebagai mutu dalam diri seseorang atau karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaan meliputi kesesuaian dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik seperti jujur dalam bekerja, disiplin, sopan santun dan bekerja keras akan mudah mencapai tujuan perusahaan serta mudah bekerja sama dengan rekan kerja. Salah satu karyawan memiliki kualitas kerja yaitu mereka memahami peran dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden mengenai tingkat pencapaian kualitas kerja sesuai target**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	30	33,3	150
Setuju	40	44,4	160
Cukup Setuju	12	13,3	36
Tidak Setuju	8	8,9	16
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	362

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai tingkat penyelesaian sesuai standar kualitas kerja yaitu sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase 33,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 40 responden dengan tingkat persentase

44,4% menyatakan setuju, sebanyak 12 responden dengan tingkat persentase 13,3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 8 responden dengan tingkat persentase 8,9% menyatakan tidak setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 40 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 44,4%. Artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

#### 5.3.4. Tingkat Produksi Sesuai Target Perusahaan

Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan kepada karyawan faktanya dapat memberikan banyak manfaat. Salah satunya seperti membuat karyawan bekerja lebih cepat, belajar lebih bertanggung jawab, dan membuat sebuah tim menjadi lebih efektif dalam bekerja. Target dibuat bukan hanya untuk penyemangat kerja, namun sebagai tujuan yang harus dicapai dalam meningkatkan produksi sesuai target perusahaan.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan responden mengenai tingkat produksi sesuai target perusahaan**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	42	46,7	210
Setuju	43	47,8	172
Cukup Setuju	5	5,6	15
Tidak Setuju	-	-	-

Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	397

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai tingkat produksi sesuai target perusahaan yaitu sebanyak 42 responden dengan tingkat persentase 46,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden dengan tingkat persentase 47,8% menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden dengan tingkat persentase 5,6% menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan hasil teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 42 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 46,7%. Artinya karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. karyawan juga bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan siap untuk menanggung segala resiko yang berhubungan dengan bekerja diperusahaan tersebut.

### **5.3.5. Bekerja Sesuai Standar Perusahaan**

Standar kerja merupakan sebuah target, sasaran, tujuan, serta upaya kerja dari karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan harus mengerahkan segenap tenaga, pikiran, keterampilan serta waktunya untuk mencapai hal-hal yang ditentukan oleh standar kerja perusahaan tersebut.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan responden mengenai bekerja sesuai standar perusahaan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	35	38,9	175
Setuju	52	57,8	208
Cukup Setuju	3	3,3	9
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	392

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai bekerja sesuai standar perusahaan yaitu sebanyak 35 responden dengan tingkat persentase 38,9% menyatakan sangat setuju, sebanyak 52 responden dengan tingkat persentase 57,8% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase 3,3% menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 52 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 57,8%. Artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan juga dapat mematuhi peraturan yang ada diperusahaan dengan seperti itu, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja.

### 5.3.6. Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan

Tanggung jawab menjadi bagian dari kehidupan manusia, karena setiap individu harus memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kesadaran seseorang atau perbuatan terhadap sesuatu yang disengaja maupun tidak, sikap dimana seseorang mampu menyadari atas perbuatan apa yang telah dilakukannya. Rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang sangat berguna untuk sebagai pembelajaran dan mengembangkan diri. Sikap tanggung jawab terbentuk dari pertumbuhan dan perkembangan individu, karena sikap tersebut berasal dari kemauan sendiri untuk melakukan suatu kewajiban.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	40	44,4	200
Setuju	42	46,7	168
Cukup Setuju	6	6,7	18
Tidak Setuju	2	2,2	4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	390

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan yaitu sebanyak 40 responden dengan tingkat persentase 44,4% menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 responden dengan tingkat persentase 46,7% menyatakan setuju, sebanyak 6 responden dengan tingkat persentase 6,7% menyatakan cukup

setuju, dan sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 2,2% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 42 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 46,7%. Artinya karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. karyawan juga bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan siap untuk menanggung segala resiko yang berhubungan dengan bekerja diperusahaan tersebut.

### **5.3.7. Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

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

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan masalah**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	25	27,8	125
Setuju	50	55,6	200
Cukup Setuju	11	12,2	33
Tidak Setuju	4	4,4	8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	366

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yaitu sebanyak 25 responden dengan tingkat persentase 27,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden dengan tingkat persentase 55,6% menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden dengan tingkat persentase 12,2% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 4 responden dengan tingkat persentase 4,4% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 50 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 55,6%. Artinya karyawan teliti dalam bekerja serta mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah dengan baik.

### 5.3.8. Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan

Semua pekerjaan berpedoman pada SOP pekerjaan dan peraturan yang berlaku, namun juga dibutuhkan ketelitian dan ketepatan waktu dalam bekerja. Penilaian karyawan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja. Oleh karena itu setiap karyawan diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat guna mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	39	43,3	195
Setuju	32	35,6	128
Cukup Setuju	12	13,3	36
Tidak Setuju	7	7,8	14
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	373

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan yaitu sebanyak 39 responden dengan tingkat persentase 43,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden dengan tingkat persentase 35,6% menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden dengan tingkat persentase 13,3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 7 responden dengan tingkat persentase 7,8% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil diatas bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 39 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 43,3%. Artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

### 5.3.9. Tingkat Pemanfaatan Waktu Dengan Baik dan Benar

Memanfaatkan waktu adalah salah satu hal yang perlu dilakukan oleh setiap karyawan dalam perusahaan. Dengan memanfaatkan waktu dengan baik dan benar maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula pada karyawan. Salah satu memanfaatkan waktu yang baik yaitu dengan manajemen waktu hal ini dapat mempermudah penyelesaian suatu pekerjaan. Jika salah dalam pemanfaatan waktu maka akan membuat pekerjaan jadi terbengkalai atau pekerjaan akan semakin menumpuk jika tidak diselesaikan dengan memanfaatkan waktu dengan baik.

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan responden mengenai tingkat pemanfaatan waktu dengan baik dan benar**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	43	47,8	215
Setuju	28	31,1	112
Cukup Setuju	18	20,0	54
Tidak Setuju	1	1,1	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	383

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai tingkat pemanfaatan waktu dengan baik dan benar yaitu sebanyak 43 responden dengan tingkat persentase 47,8% menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden dengan tingkat persentase 31,1% menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden dengan tingkat persentase 20,0% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase 1,1% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 43 responden menyatakan sangat setuju dengan persentase sebesar 47,8%. Artinya karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik dan benar sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai dengan tidak menunda pekerjaan yang akan membuat pekerjaan menumpuk.

#### **5.3.10. Memanfaatkan Sumber Daya Dalam Penyelesaian Pekerjaan**

Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan tujuan yang baik dan terarah, agar mempunyai manfaat yang baik dalam memanfaatkan sumber daya dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan memanfaatkan sumber daya yang efektif harus memiliki tenaga fisik yang kuat serta mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena sumber daya memiliki kontribusi tercapainya tujuan perusahaan.

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan responden mengenai pemanfaatan sumber daya dalam penyelesaian pekerjaan**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	40	44,4	200
Setuju	37	41,1	148
Cukup Setuju	13	14,4	39
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	387

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai pemanfaatan sumber daya dalam penyelesaian pekerjaan yaitu sebanyak 40 responden dengan tingkat persentase 44,4% menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden dengan tingkat persentase 41,1% menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden dengan tingkat persentase 14,4% menyatakan cukup setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 40 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 44,4%. Artinya karyawan mampu memanfaatkan sumber daya dalam penyelesaian pekerjaan. Karyawan juga mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 5.3.11. Meminimumkan Hasil Produksi Yang Cacat

Dalam suatu proses produksi dalam pelaksanaannya tidak lepas yang namanya hasil produksi yang cacat, hal ini merupakan suatu permasalahan yang menjadi faktor utama proses produksi. Jika proses masih banyak terdapat masalah dalam hal kecacatan hasil produksi yang dihasilkan maka proses tersebut belum terkendali dengan baik. Salah satu dalam meminimumkan hasil produksi yang cacat yaitu dengan melakukan pemeriksaan dengan memisahkan antara produksi yang baik dengan produksi yang cacat tanpa ada perbaikan pada prosesnya, agar cacat produk yang timbul pada proses produksi dapat diperkecil dengan tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu menghemat ongkos produksi.

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan responden mengenai meminimumkan hasil produksi yang cacat**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	21	23,3	105
Setuju	56	62,2	224
Cukup Setuju	10	11,1	30
Tidak Setuju	3	3,3	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	365

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai meminimumkan hasil produksi yang cacat yaitu sebanyak 21 responden dengan tingkat persentase 23,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 56 responden dengan tingkat persentase 62,2% menyatakan setuju, sebanyak 10 responden dengan tingkat persentase 11,1%

menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase 3,3% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 56 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 62,2%. Artinya karyawan mampu karyawan mampu meminimumkan hasil produksi yang cacat. Karyawan mampu bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat menghasilkan produksi yang baik dengan meminimumkan hasil produksi yang cacat.

#### **5.3.12. Disiplin Dalam Bekerja**

Disiplin kerja yaitu suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, serta ketertiban pada peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin dalam bekerja sangat penting, karena akan meningkatkan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja didalam perusahaan. Sehingga nantinya dapat memperoleh hasil yang optimal. Salah satu disiplin kerja yang wajib diterapkan pada setiap karyawan yaitu dengan datang tepat waktu, sering masuk kerja atau tidak bolos dan tidak banyak protes serta tawar menawar tentang pekerjaan. Dalam bekerja disiplin memberikan manfaat bagi karyawan akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga menambah semangat dalam bekerja.

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan responden mengenai disiplin dalam bekerja**

<b>Klarifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	18	20,0	90
Setuju	47	52,2	188
Cukup Setuju	20	22,2	60
Tidak Setuju	5	5,6	10
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	90	100	348

**Sumber : Data Olahan**

Pada tabel diatas hasil tanggapan responden mengenai disiplin dalam bekerja yaitu sebanyak 18 responden dengan tingkat persentase 20,0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 47 responden dengan tingkat persentase 52,2% menyatakan setuju, sebanyak 20 responden dengan tingkat persentase 22,2% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 5 responden dengan tingkat persentase 5,6% menyatakan tidak setuju.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar sebanyak 47 responden menyatakan setuju dengan persentase sebesar 52,2%. Artinya karyawan mampu bekerja dengan tepat waktu dan memanfaatkan waktu dalam bekerja. Karyawan disiplin dalam bekerja sehingga dapat menambah semangat kerja dan menghasilkan produksi dengan baik.

### 5.3.13. Rekapitulasi Produktivitas Karyawan Pada PT. Sekarbumi Alamlestari

**Tabel 5.32**  
**Rekapitulasi Produktivitas (Y)**

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
Hasil kerja sesuai standar perusahaan	37	50	2	1	-	393
Tingkat penyelesaian sesuai standar kuantitas	30	35	23	2	-	365
Tingkat pencapaian kualitas kerja sesuai target	30	40	12	8	-	362
Tingkat produksi sesuai target perusahaan	42	43	5	-	-	397
Bekerja sesuai standar perusahaan	35	52	3	-	-	392
Bertanggung jawab	40	42	6	2	-	390
Ketelitian menyelesaikan pekerjaan	25	50	11	4	-	366
Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	39	32	12	7	-	373
Pemanfaatan waktu	43	28	18	1	-	383
Memanfaatkan sumberdaya dalam penyelesaian pekerjaan	40	37	13	-	-	387
Meminimumkan hasil produksi yang cacat	21	56	10	3	-	365
Disiplin dalam bekerja	18	47	20	5	-	348
<b>Total Skor</b>						4.521
<b>Skor Maksimum 5 x 12 x 90</b>						5.400
<b>Skor Minimum 1 x 12 x 90</b>						1.080

Dari tabel 5.35 di atas, dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari jawaban responden tentang produktivitas karyawan adalah sebesar 4.521. Dimana total skor maksimum yang diperoleh yaitu sebesar 5.400 dan total skor minimum yang diperoleh sebesar 1.080. Untuk mencari interval koefisien dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{5.400 - 1.080}{5} = 864$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari maka dapat dilihat melalui penjabaran kategori sebagai berikut:

Sangat Baik	= 4.536–5.400
Baik	= 3.672–4.536
Kurang Baik	= 2.808–3.672
Tidak Baik	= 1.944 – 2.808
Sangat Tidak Baik	= 1.080 –1.944

Berdasarkan penjabaran kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas karyawan yang memiliki total skor 4.521 berada pada kategori baik yaitu dengan rentan skala 3.627 – 4.536. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui jawaban responden pada pernyataan kuesioner produktivitas karyawan.

#### **5.4. Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar**

Untuk mengetahui mengenai pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari, maka penulis akan melakukan beberapa analisis diantaranya uji validitas, uji reabilitas, menganalisis regresi linier sederhana, menganalisis koefisien korelasi, menganalisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji t. Untuk lebih jelasnya mengenai analisis tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

##### **5.4.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kata lain pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05\%$ ). Dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. r tabel *product moment* didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df = (N-2)$$

$$df = 90- 2$$

$$df = 88 \text{ untuk nilai alpha } 5\% \text{ maka diperoleh r tabel sebesar } 0,1745$$

Dalam pengambilan uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, untuk menentukan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 23 yang dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Kompetensi SDM (X)**

Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Sig	r tabel	Keterangan Hasil
		(2-tailed)	$\alpha = 0,05$	
X1	0,7268	0,000	0,1745	Valid
X2	0,4241	0,000	0,1745	Valid
X3	0,4739	0,000	0,1745	Valid
X4	0,5369	0,000	0,1745	Valid
X5	0,5201	0,000	0,1745	Valid
X6	0,7238	0,000	0,1745	Valid
X7	0,7268	0,000	0,1745	Valid
X8	0,7172	0,000	0,1745	Valid
X9	0,6138	0,000	0,1745	Valid
X10	0,3692	0,000	0,1745	Valid
X11	0,5399	0,000	0,1745	Valid
X12	0,3842	0,000	0,1745	Valid
X13	0,7301	0,000	0,1745	Valid
X14	0,5301	0,000	0,1745	Valid

Sumber : Olahan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05\%$ . Nilai pernyataan yang memiliki validitas tertinggi ialah pada pernyataan item X13 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,7301 dan sebaliknya item pernyataan yang memiliki validitas terendah ialah pada pernyataan item X10 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,3692. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas mengenai seluruh pernyataan kompetensi yang diajukan dapat dinyatakan valid dan layak dianalisis.

Selanjutnya, untuk mengetahui hasil analisis uji validitas mengenai variabel produktivitas karyawan maka dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini:.

**Tabel 5.34**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Produktivitas**

Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Sig	r tabel	Keterangan Hasil
		(2-tailed)	$\alpha = 0,05$	
Y1	0,8262	0,000	0,1745	Valid
Y2	0,4047	0,000	0,1745	Valid
Y3	0,8043	0,000	0,1745	Valid
Y4	0,3928	0,000	0,1745	Valid
Y5	0,4594	0,000	0,1745	Valid
Y6	0,4525	0,000	0,1745	Valid
Y7	0,4195	0,000	0,1745	Valid
Y8	0,8064	0,000	0,1745	Valid
Y9	0,8025	0,000	0,1745	Valid
Y10	0,4235	0,000	0,1745	Valid
Y11	0,8025	0,000	0,1745	Valid
Y12	0,3196	0,000	0,1745	Valid

Sumber : Olahan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwapertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05\%$ . Nilai pernyataan yang memiliki validitas tertinggi ialah pada pernyataan Y1 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,8262 dan sebaliknya pernyataan yang memiliki validitas terendah ialah pada pernyataan Y12 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,3196. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas mengenai seluruh pernyataan kinerja karyawan yang diajukan dapat dinyatakan valid dan layak dianalisis.

#### 5.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran, atau tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukuran yang terpercaya (reliable). Dalam Penelitian ini mencari reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach's* Apabila nilai alpha cronbach suatu variabel  $> 0,60$  maka dapat dikatakan reliable. Berikut hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 23 yang dapat dilihat pada tabel 5.7 sebagai berikut:

**Tabel 5.35**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>AlphaCronboach's</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X)	0,837	0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,817	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan SPSS versi 23

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronboach's* pada variabel kompetensi dan produktivitas karyawan lebih besar dari batas reliabilitas dengan masing – masing nilai yaitu variabel kompetensi  $0,837 > 0,6$  dan variable produktifitas  $0,817 > 0,6$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuisisioner dinyatakan reliabel.

#### 5.4.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan dari menganalisis regresi linier sederhana ialah untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan) pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. Untuk mengetahui hasil dari analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan format SPSS versi 23, sebagai berikut:

**Tabel 5.36**  
**Hasil analisis regresi linier sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,238	2,595		2,404	,018
KOMPETENSI	,764	,043	,884	17,743	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai constant (a) sebesar 6,238 sedangkan nilai kompetensi (b/koefisien regresi) 0,764 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 6,238 + 0,764X + e$$

Keterangan dari persamaan regresi diatas adalah :

1. Konstanta = 6,238 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 0 (nol) maka nilai variabel Produktivitas Karyawan adalah sebesar 6,238.
2. Koefisien Regresi = 0,764 menunjukkan jika variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,764. Tanda (+) menunjukkan bahwa jika Kompetensi Sumber Daya Manusia meningkat maka Produktivitas juga akan meningkat.

#### **5.4.4. Uji Koefisien Korelasi**

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Dengan adanya pengujian koefisien korelasi ini maka dapat diketahui bentuk hubungan antara variabel X (kompetensi) dan variabel Y (produktivitas karyawan) yang nantinya apakah hubungan antar variabel tersebut bersifat positif atau bersifat negatif.

Untuk mengetahui hasil nilai koefisien korelasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari, maka penulis menggunakan format SPSS versi 23 dengan hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.36 sebagai berikut:

**Tabel 5.37**  
**Hasil Perhitungan Nilai Uji Koefisien Korelasi**

Correlations		KOMPETENSI	PRODUKTIVITAS KARYAWAN
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	,884**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas adalah  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa adanya hubungan keeratan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan. Kemudian hasil dari koefisien korelasi dari variabel kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas adalah 0,884 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi memiliki hubungan secara positif dan sangat kuat dengan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

#### **5.4.5. Koefisien Determinasi**

Koefisien korelasi sederhana ( $r$ ) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan Koefisien determinasi sederhana ( $R^2$ ) merupakan ukuran kesesuaian garis linier sederhana terhadap satu data. Untuk mengetahui hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka peneliti menggunakan format SPSS dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.38**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 <sup>a</sup>	,782	,779	2,14540

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai sebesar 0,782 (78,2%), maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent (kompetensi) terhadap variabel dependent (produktivitas karyawan) adalah sebesar 78,2% sedangkan 21,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### 5.4.6. Uji Koefisien Parsial Person (Uji t)

Korelasi parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara parsial (t-test). Untuk mengetahui hasil uji t (parsial person) penulis menggunakan format SPSS versi 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.39**  
**Hasil Uji t (Parsial Person)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,238	2,595		2,404	,018
	KOMPETENSI	,764	,043	,884	17,743	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,743 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :  $n-k-1 : \alpha/2 = 90-1-1 : 0,05/2 = 88:0,025 = 1,987$ . Dimana  $n$  sebagai jumlah sampel,  $k$  sebagai jumlah variabel bebas dan 1 sebagai konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}(17,743) > t_{tabel}(1,987)$  dan  $sig(0,000) < 0,05$ . Jadi dapat diketahui bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.

#### **5.4.7. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan diatas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar. Keeratan hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan dapat dikategorikan kuat. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang berupa uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji t. Dimana hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai  $r$  pada variabel kompetensi dan produktivitas karyawan bertanda positif yaitu sebesar 0,884 atau 88,4%, pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  atau  $R Square$  sebesar 0,782 atau 78,2%, dan pada uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $17,743 > 1,987$ . Kompetensi merupakan

variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik dan tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerja karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Untuk mendukung hasil penelitian ini berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang bernama Udi Iswadi dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iis Cabang Cilegon, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana korelasi dan determinasi memiliki hubungan yang kuat dan bertanda positif artinya kompetensi sumber daya manusia meningkatkan produktivitas karyawan. Pada analisis ini nilai koefisien korelasi  $r = 0,77$  memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi sebesar 60,4% korelasi dengan analisis regresi linier sederhana menunjukkan arah hubungan tanda yang positif, artinya peningkatan kompetensi menaikkan produktivitas karyawan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar dapat dikategorikan baik. dapat dilihat dari aspek pengetahuan, pemahaman, keterampilan serta sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan.
2. Terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.
3. Nilai korelasi ( $r$ ) bertanda positif maka terdapat hubungan yang positif antara kompetensi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.
4. Hasil dari uji  $t$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar.
5. Berdasarkan rekapitulasi variabel kompetensi SDM dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan variabel produktivitas karyawan berada pada kategori baik.

## 6.2. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. Sekarbumi Alamlestari Tapung Hilir Kampar maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan melakukan pelatihan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kompetensinya yaitu dengan cara menambah pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan yang dimiliki berhubungan pada bidang pekerjaan masing-masing.
3. Dapat menjadikan kompetensi sebagai salah satu syarat yang dimiliki karyawan dalam menempati suatu bidang masing-masing pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan selain kompetensi seperti komunikasi, kompensasi, motivasi, lingkungan perusahaan, dan sebagainya. Karena faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.
5. Pada tabel rekapitulasi pernyataan kuisioner pada variabel kompetensi nilai terendah pada pernyataan kuisioner loyalitas kerja diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja seperti pemberian penghargaan serta apresiasi kepada karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan pada variabel produktivitas karyawan nilai terendah pada pernyataan kuisioner disiplin dalam bekerja diharapkan karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## Daftar Pustaka

- Abd. Rasyid, Syamsuri. 2017 *Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.*
- Adi Prabawa, Made dan Wayan Gede Supartha. 2018. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa.*
- Angles Williams, dkk. 2020. *Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi.*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit Erlangga,. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Iswadi Udi. 2020. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Pada PT. Iis Cabang Cilegon.*
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Jakarta: Graha Ilmu.

- Manik, Sudarmin dan Syafriana Nova. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.*
- Mauliate Gultom, Asima. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.*
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi - Competency Based Human Resources Management,* Edisi Revisi Cetakan ke 2, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 14.
- Muchdarsyah Sinungan, 2014. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana,.* Bumi Aksara – Jakarta.
- Mulyadi. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.*
- Nuryanto, dkk. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu.*

- Putu Pradita Laksmiari, Ni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.*
- Retno Nuraeni, Almira. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Nilai Kerja, dan Adversity Quetient Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Marketing HMC PT. Nusantara Sakti Kebumen).*
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek,.* PT. Raja Gravindo – Jakarta.
- Sagala, E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Press.
- Sholehatusya'diah. 2017. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang.*
- Sinambela Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,.* Penerbit Bumi Aksara – Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Syafdoni, Syarif. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengelolahan Dan Administrasi & Dan Umum Pada PT. Perkebunana Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.*

Trianggoro Cahyo, dkk. 2013. *Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap*

*Kinerja Tenaga Perpustakaan*

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, PT RajaGrafindo Persada,

Jakarta, hlm 324.

