

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA XIV (PERSERO)**

**MAKASSAR**

Diajukan Oleh  
**ANDI ARQAM NUR ISLAM**  
4517012054



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PRODI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar

Nama Mahasiswa : Andi Arqam Nur Islam

Stambuk/NIM : 4517012054

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar

Telah Disetujui

**UNIVERSITAS**

**BOSOWA**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si

Syamsuddin Jafar, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

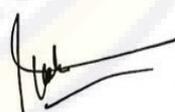
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen

  
**Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH**

  
**Indrayani Nur,S.Pd.,SE., M.S**

Tanggal Pengesahan : .....

### PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Arqam Nur Islam

No.Stambuk : 4517012054

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 8 Agustus 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



Andi Arqam Nur Islam

## ABSTRAK

Andi Arqam Nur Islam. 2021. Skripsi. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar, dibimbing oleh Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si dan Syamsuddin Jafar, SE., M.Si.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. Objek dalam penelitian ini yaitu para karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dengan total 52 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini yaitu variabel X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 sedangkan variabel X2 berpengaruh karena nilai signifikan lebih kecil dan Pengujian F menunjukkan data pada penelitian ini berupa variabel X1 pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja variabel X2 atas kinerja (Y) dengan f hitung sebesar f hitung ( $5.460 > f_{tabel} (3.18)$ ), dimana nilai signifikannya dibawah 0,05 yaitu 0,000. R Square ( $R^2$ ) 0,182, kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dapat dijelaskan kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

Andi Arqam Nur Islam. 2021. Thesis. Analysis of Human Resource Development and Work Environment on Employee Performance at the Office of the Board of Directors of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar, supervised by Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si and Syamsuddin Jafar, SE., M.Sc.

The purpose of this study was to analyze the development of human resources and work environment on employee performance at the office of the directors of PT. Nusantara XIV (Persero) Makassar Plantation. The object of this research is the employees at PT. Nusantara XIV (Persero) Makassar Plantation with a total of 52 people. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, and hypothesis testing.

The results of this study are that the variable X1 has no effect on employee performance because the significant value is greater than the significant value of 0.05 while the X2 variable has an effect because the value is significantly smaller and the F test shows the data in this study in the form of variable X1 human resource development and work environment variable X2 on performance (Y) with f count of f count (5,460) > ftable (3.18), where the significant value is below 0.05, which is 0.000. R Square (R<sup>2</sup>) 0.182, employee performance at the Office of the Board of Directors of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar can be explained that these two variables have a simultaneous effect on employee performance.

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi yang berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan skripsi ini, penulis akan menerima dengan senang hati. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, saran, data, maupun dukungan moril. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,SH., M.Si., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si selaku Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Syamsuddin Jafar, SE.,M.Si selaku Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Pimpinan dan Karyawan tempat penulis melaksanakan penelitian. Terimakasih atas waktu yang diberikan dan data serta penjelasan yang diberikan.
8. Terima kasih kepada Ibu saya atas motivasi dan saran yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
9. Terima kasih juga kepada Mutmainnah Anhar, Puput Hamida Nur Aini, Ni Wayan, Olga Morina dan Sintya Puspitasari telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Segenap teman kelas yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

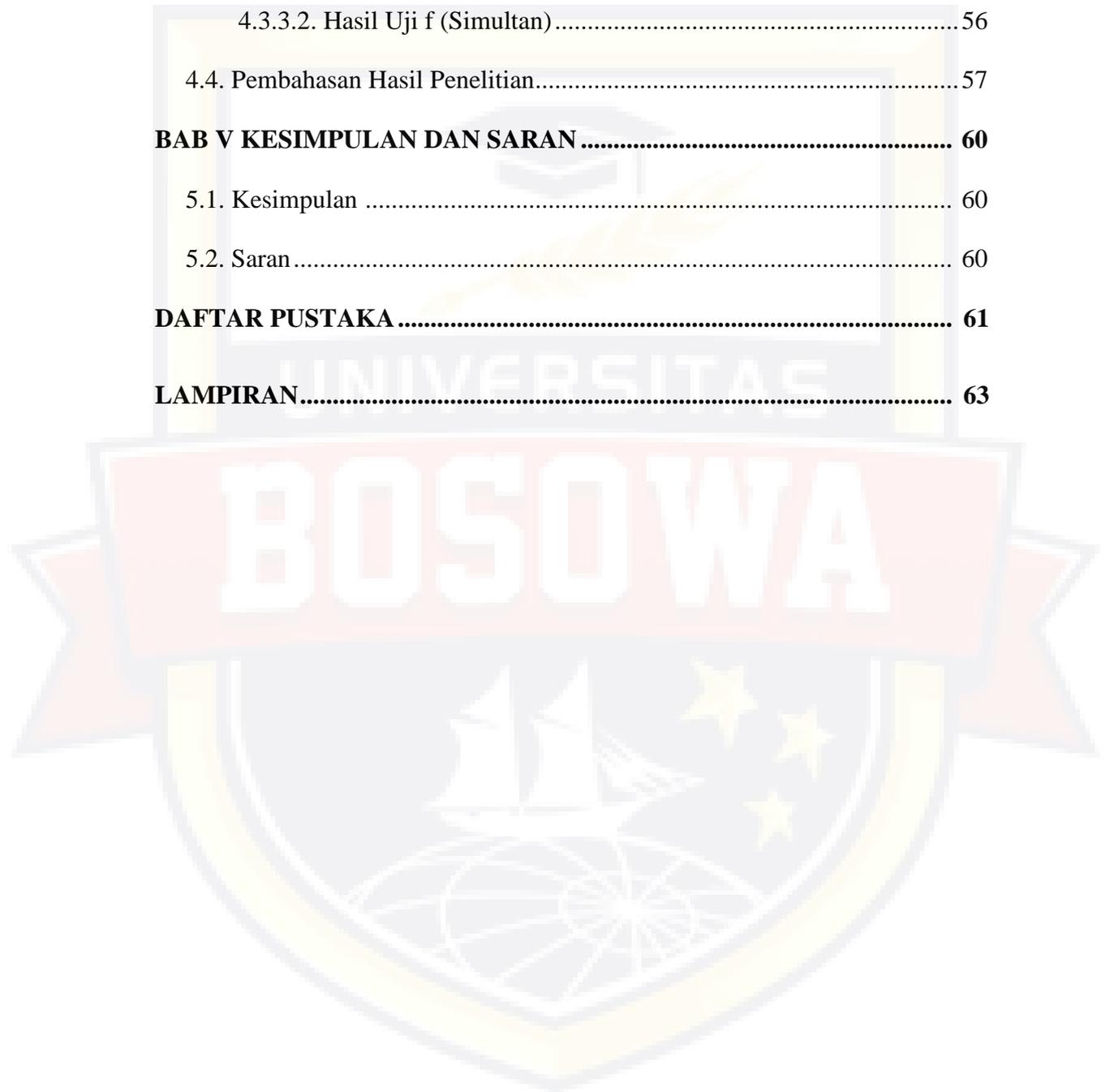
Terimakasih atas doa, motivasi dan bantuannya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan sehingga sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan apa yang penulis telah lalui bukanlah sebuah akhir, akan tetapi awal dari munculnya sebuah tantangan yang lebih nyata.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.4 Jenis-Jenis Pengembangan .....	21
2.1.5 Peserta Pengembangan.....	21
2.1.6 Lingkungan Kerja.....	25

2.1.7 Kinerja Karyawan .....	27
2.2. Kerangka Pikir.....	33
2.3. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.2. Metode Pengumpulan Data .....	35
3.3. Jenis Dan Sumber Data .....	37
3.3.1. Jenis Data .....	37
3.3.2. Sumber Data.....	37
3.4. Metode Analisis.....	38
3.5. Defenisi Oprasional.....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara XIV .....	41
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.1.2. Lokasi Perusahaan.....	42
4.1.3. Visi dan Misi .....	42
4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	43
4.2. Deskripsi Data .....	44
4.2.1. Gambaran Umum Identitas Responden.....	44
4.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....	46
4.3. Analisis Data .....	50
4.3.1. Pengujian Instrumen Peneliti .....	50
4.3.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52

4.3.3. Pembuktian Hipotesis.....	55
4.3.3.1. Hasil Uji t (Parsial).....	55
4.3.3.2. Hasil Uji f (Simultan).....	56
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Tabulasi Usia Responden.....	45
Tabel 4.2. Tabulasi Jenis Kelamin Responden .....	45
Tabel 4.3. Tabulasi Pendidikan Responden .....	46
Tabel 4.4. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	47
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 4.6. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 4.7. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	50
Tabel 4.8.Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 4.9. Kinerja Karyawan .....	51
Tabel 4.10. Realibilitas .....	52
Tabel 4.11. Hasil Olahan Data Regresi.....	53
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi.....	54
Tabel 4.13. Uji T .....	55
Tabel 4.14. Uji F .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada zaman saat ini, dengan berkembangnya dunia usaha membuat perusahaan meningkatkan daya saingnya agar dapat bertahan. Masalah dalam mengelola perusahaan pun semakin rumit sehingga pada kondisi seperti ini perusahaan diharuskan meningkatkan pengelolaan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Agar dapat bersaing pada dunia bisnis, diperlukan upaya penerapan sistem atau kebijakan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan kegiatan operasional perusahaan.

Indonesia merupakan negara yang terkenal akan sumber daya alam yang berlimpah. Kekayaan yang berlimpah ini membuat orang-orang Indonesia memanfaatkan sumber daya ini sebagai sumber mata pencaharian mereka. Seiring berkembangnya jaman semakin berkembang pula pengetahuan orang-orang akan memanfaatkan sumber daya yang berlimpah tersebut. Karena pengetahuan yang berkembang di masyarakat maka mereka mendirikan perusahaan untuk mengolah sumber daya tersebut. Semakin banyak perusahaan yang muncul maka semakin besar pula persaingan yang akan terjadi di kalangan pelaku ekonomi. Maka dari itu, setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dituntut untuk menciptakan sebuah inovasi baru agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan yang kompetitif. Perusahaan harus memiliki strategi yang baik agar perusahaan dapat memenangkan persaingan yang ada. Selain strategi, ada beberapa faktor yang harus menjadi perhatian dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan,

yaitu salah satunya pengelolaan karyawan atau SDM (Sumber Daya Manusia).

Pengertian SDM menurut Nawawi (2011) mengatakan “Sumber Daya Manusia disebut juga sebagai tenaga kerja, personil, pekerja, pegawai, karyawan, manusia yang berpotensi untuk penggerak perusahaan dalam rangka mewujudkan eksistensinya, atau aset yang berpotensi dan berfungsi sebagai modal non material dalam perusahaan menjalankan bisnis, yang dapat mewujudkan eksistensi suatu perusahaan”. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat berjalan apabila kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus terpenuhi. Suatu perusahaan juga harus memiliki karyawan yang berkualitas, dan memiliki *skill* yang mumpuni agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif maka harus memenuhi kebutuhan karyawannya terlebih dahulu agar mereka mampu menghasilkan kinerja yang baik. Ada beberapa cara yang mampu memengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan melalui pengembangan karir, perencanaan karir, pelatihan dan pendidikan, serta sarana dan prasarana.

Di Makassar banyak perusahaan yang telah menerapkan pengembangan untuk karyawan atau SDM pada perusahaannya, salah satu diantaranya PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar ialah perusahaan agro industri karet dan kelapa sawit hingga hasil pengelolaannya yang berupa produk *Crude Palm Oil* (CPO) juga dijual untuk pemenuhan kebutuhan industri di dalam negeri dan luar negeri. Pada industri ini, sangat penting untuk mengerti dan mampu menggunakan teknologi yang menunjang dalam operasional perusahaan, sehingga karyawan di perusahaan ini perlu untuk diberi pengembangan keterampilan dan penambahan pengetahuan yang menunjang pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat mengembangkan diri dengan difasilitasi oleh perusahaan. Pelatihan dan Pendidikan karyawan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, yang dapat dilakukan secara intern maupun ekstern atau pelatihan karyawan dapat diikuti diluar perusahaan. Dalam hal penilaian kinerja, *system* penilaian kinerja, *system* penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengarahkan karyawan mencapai sasaran perusahaan yang dilakukan secara obyektif dan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Hasil penilaian kinerja dijadikan dasar pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan juga menyediakan sistem remunerasi dan jaminan sosial memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mencapai sasaran perusahaan dan juga menerapkan sistem Manajemen K3 yakni Keselamatan

dan Kesehatan Kerja yang merupakan sistem yang harus ada pada setiap perusahaan. Kemampuan merupakan suatu kesanggupan atau cakupannya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Secara etimologi, kemampuan ialah dimensi perilaku keunggulan atau keahlian dari seseorang yang memiliki ilmu atau wawasan, terampil dan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Dalam perusahaan dibutuhkan karyawan yang mampu dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya terutama untuk menyelesaikan dan memberi jawaban atas keharusan yang ada pada perusahaan seperti perubahan yang dinamis, menyelesaikan masalah yang kian rumit dan ketidakpastian tren yang akan datang dalam kehidupan masyarakat.

Hakikatnya kinerja merupakan penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Apabila pekerjaan yang dihasilkan baik atau lebih dari target pekerjaan yang ditetapkan maka karyawan tersebut mempunyai kualitas kinerja yang baik, begitupun jika pekerjaan yang dihasilkan tidak baik atau tidak memenuhi harapan perusahaan berarti kinerja karyawan tersebut kurang baik. Dengan adanya program pelatihan, karyawan dapat mengetahui kualitas kinerja yang dinilai oleh atasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Setiap karyawan tentu memiliki kekurangan dan kelebihan pada dirinya yang diharapkan akan mampu menjadi kesatuan bagi pengembangan karyawan dimasa yang akan datang.

Program pengembangan dan pelatihan karyawan yang dibuat dan dilaksanakan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) khususnya subbidang

HRD memberikan kontribusi yang besar dalam rangka peningkatan kualitas karyawan. HRD berharap dengan peningkatan kualitas karyawan mampu menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik dan memberikan dampak yang positif dalam menyelesaikan pekerjaan atau menjalankan tugas fungsi karyawan.

Kata kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:67) yang berarti pencapaian karyawan atas pekerjaan yang telah dicapainya yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Selain itu, menurut Wirawan (2015:5), kinerja ialah output yang dihasilkan oleh indikator-indikator atau fungsi tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hasibuan (2012:65) kinerja adalah, "Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan pengertian terkait kinerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan dalam pekerjaan atau kegiatan yang sudah ditetapkan sebelumnya dari kualitas dan juga kuantitas pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia**

## **Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV ( Persero ) Makassar”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang sebelumnya penulis membuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan melakukan analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil guna meningkatkan pemahaman dan wawasan pengetahuan penulis dalam hal mempelajari teori serta melaksanakan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya khususnya dalam hal ini karyawan.

2. Perusahaan

Dari segi praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sebagai referensi kepada perusahaan yang diteliti.

3. Civitas Akademika

Sebagai tambahan informasi bagi Bosowa terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:10) mengatakan, “Manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Menurut Soekidjo (2015:117) mengatakan, “Manajemen Sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Nawawi (2016), Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Flippo (dalam Hasibuan (2015:11), “manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan,

individu, pegawai dan masyarakat”.Menurut Tulus (dalam Suharyanto dan Hadna (2013:13), “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat”.Menurut Moses N. Kiggundu (dalam Sulistiyani dan Rosidah (2017:11), “pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel untuk pencapaian tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional secara efektif”.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disebut juga pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai konsekuensinya, MSDM mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan

karyawan, MSDM memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan SDM organisasi menjadi SDM yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi MSDM secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan-perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas SDM yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi MSDM mencakup penilaian terhadap kebijakan MSDM untuk menentukan apakah berbagai kebijakan SDM benar-benar efektif.

### **2.1.2 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167).

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses

perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Menurut Leonard Nadler, “Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang terorganisir, dilakukan dalam waktu khusus dan dirancang untuk menghasilkan perubahan perilaku”. Menurut M.M. Khan, “Pengembangan SDM adalah peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap kerja positif pada semua orang yang bekerja di semua tingkatan dalam suatu usaha bisnis.

Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup peluang seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, manajemen dan pengembangan kinerja, pembinaan, pendampingan, perencanaan suksesi, identifikasi karyawan utama, bantuan biaya kuliah, dan pengembangan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi yang ingin menjadi dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan.

Konsep pengembangan sdm pertama kali diperkenalkan oleh Leonard Nadler pada tahun 1969 dalam sebuah konferensi di AS. “Dia mendefinisikan HRD sebagai pengalaman belajar yang diatur, untuk waktu tertentu, dan dirancang untuk membawa kemungkinan perubahan perilaku”. Pengembangan SDM dalam konteks organisasi adalah proses di mana karyawan suatu organisasi dibantu, secara berkelanjutan dan terencana untuk:

1. Memperoleh atau mempertajam kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai fungsi yang terkait dengan peran mereka saat ini atau yang akan datang;
2. Mengembangkan pengetahuan umum sebagai individu dan menemukan serta mengeksplor potensi diri untuk tujuan pengembangan organisasi mereka sendiri.
3. Mengembangkan budaya organisasi di mana hubungan supervisor-bawahan, kerja tim, dan kolaborasi di antara sub-unit dan berkontribusi pada kesejahteraan profesional, motivasi dan kebanggaan karyawan

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses, bukan hanya seperangkat mekanisme dan teknik. Mekanisme dan teknik seperti penilaian kinerja, konseling, pelatihan, dan intervensi pengembangan organisasi digunakan untuk memulai, memfasilitasi, dan mempromosikan proses ini secara berkelanjutan. Karena proses tidak memiliki batas, mekanisme mungkin perlu diperiksa secara berkala untuk melihat apakah mereka mempromosikan atau menghambat proses. Organisasi dapat memfasilitasi proses pengembangan ini dengan merencanakannya, dengan mengalokasikan sumber daya organisasi untuk tujuan tersebut, dan dengan memberikan contoh filosofi HRD yang menghargai manusia dan mempromosikan perkembangan mereka.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan

(Silalahi,2000:249). Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008:117).

Pengembangan (*development*) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2006:273). Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan karyawan. Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka

panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan pekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan *non karier* maupun bagi para karyawan melalui latihan dan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Untuk menyiapkan karyawan dalam menghadapi persaingan globalisasi. Oleh sebab itu setiap perusahaan mengadakan pengembangan sumber daya manusia tersebut. Seperti telah kita ketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai suatu metode-metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan perusahaan. Untuk itu lebih jelasnya terdapat beberapa pengertian dari pengembangan sumber daya manusia di antaranya: Menurut Hasibuan (2015: 8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan dan menurut Bella yang dikutip oleh Hasibuan

(2015:69) pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *Why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab bagaimana. Pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. (Mondy, 2015)

Menurut Saydam (2016) “pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 44) pengembangan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori guna mencapai tujuan yang umum. Menurut Robert dan Jackson (2014: 45) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier.

### 2.1.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, pegawai, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan (Mondy, 2008: 213).

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *humanskill*, dan *managerial skill* pegawai yang semakin baik

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

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

f. Moral

Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, dan *manajerial skill*nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terserah sehingga pembinaan kerja sama *vertical* dan *horizontal* semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja yang semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu. Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Program pengembangan adalah suatu jenis rencana yang konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya. Jelasnya suatu program sudah pasti dilakukan. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha yang dilakukan

untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan di perusahaan. Usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi berbagai penugasan yaitu:

a. Pendidikan

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2015: 69) Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky (2016) pendidikan / belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang realtif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Sedangkan Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha-usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan sumber daya manusia melalui bimbingan, pengajaran atau latihan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

## b. Pelatihan

Menurut Robert dan Jackson (2002: 5) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Pelatihan menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh Gomes (2002: 5) Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan pelatihan menurut Mondy (2008: 210) adalah aktivitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar di atas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses di dalam perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawannya.

## c. Pengembangan karier

Pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat inidan memiliki fokus jangka panjang. Menurut Mangkunegara (2007: 44) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkandiri secara maksimum. Dari beberapa pengertian pengembangan karier di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan karier diharapkan adanya peningkatan status dari para karyawan.

#### **2.1.4. Jenis-Jenis Pengembangan**

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Mangkunegara, 2007: 67) :

- a. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik
- b. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

#### **2.1.5. Peserta Pengembangan**

Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu perusahaan adalah karyawan baru dan lama, baik dia tenaga operasional atau karyawan manajerial.

- a. Karyawan baru, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada perusahaan. Mereka diberi pengembangan agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada jabatan / pekerjaannya. Pengembangan karyawan baru perlu dilaksanakan secara baik dalam pekerjaan.
- b. Karyawan lama, yaitu karyawan lama oleh perusahaan ditugaskan untuk mengikuti pengembangan, seperti pada balai pusat pelatihan kerja, pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pengembangan pegawai lama perlu dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, dan *managerial skill*, supaya moral kerja dan prestasi kerjanya meningkat. Selain peserta yang terkait dengan pengembangan adalah pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan pelatihan / pendidikan kepada para karyawan. Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Pelatih yang akan melaksanakan pengembangan (*development training education*)

adalah pelatih internal, eksternal, serta gabungan internal dan eksternal.

c. Pelatih internal

Pelatih internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan pelatihan atau pendidikan kepada karyawan. Setiap kepala bagian mutlak menjadi pelatih internal bagi karyawan bawahannya dengan memberikan petunjuk-petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan, cara menggunakan alat-alat, mesin-mesin, dan yang lainnya. Sifat pengembangan yang diberikan atasan langsung adalah terus-menerus selama karyawan tersebut menjadi bawahannya. Pengembangan yang dilakukan oleh suatu tim pelatih sifatnya hanya sementara yaitu sepanjang dilakukan pelatihan atau pendidikan. Pelatih internal hanya melatih karyawan dalam lingkungan perusahaan bersangkutan saja.

d. Pelatih Eksternal

Pelatih eksternal adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan, baik pelatihnya didatangkan atau karyawan ditugaskan untuk mengikuti lembaga pendidikan atau pelatihan.

e. Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal

Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada para karyawan. Cara ini paling baik karena dasar teoritis dan

praktisnya untuk melakukan pekerjaan akan lebih mantap. Pengembangan yang ditangani tim internal dan eksternal akan lebih baik karena pelatih akan saling mengisi dalam memberikan pengembangan kepada karyawan. Pelatih atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

*a) Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan. Ia harus dapat memberikan semangat, membina, dan mengembangkan agar para peserta mampu untuk bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan pada dirinya.

*b) Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif. Jadi suaranya jelas, tulisannya baik, dan kata-katanya mudah dipahami peserta pengembangan.

*c) Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan. Ia harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, kemampuan dan kecakapannya diakui.

d) *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan. Ia harus suka menolong, objektif, dan senang jika anak didiknya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain.

e) *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

f) *Stabilitas Emosi*

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam, serta memberikan nilai yang objektif.

### **2.1.6 Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2015:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja sama antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut yang secara langsung memberikan dampak terhadap kinerja pegawai selama pegawai tersebut melakukan pekerjaannya.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang merupakan tempat sehari-hari karyawan melakukan pekerjaannya harus diperhatikan karena dapat berdampak langsung maupun tidak langsung pada kinerja karyawan yang nantinya juga mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017:21) menerangkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai saat melakukan pekerjaannya baik langsung maupun tidak langsung. Kelengkapan peralatan kerja yang menjadi salah satu indikator lingkungan kerja fisik (X1) yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, contohnya seperti ketersediaan alat tulis kantor, koneksi jaringan internet, dan sebagainya. Tidak hanya sampai disitu, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh penting terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini diketahui dari Mensah dan 13 Tawiah (2016:256) yang menerangkan bahwa hal lain yang dapat dikategorikan kepada lingkungan kerja fisik yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah seperti penyusunan tata letak ruang kerja, warna pada ruang kerja, getaran mekanis, hingga bau-bauan (harum ruangan) yang ada pada ruangan kerja pegawai.

Menurut Budi W. Soetjipto (2004:87) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung, 4, 5 maupun tidak langsung terhadap organisasi atau

instansi perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

#### **2.1.7 Kinerja Karyawan**

Suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Sesuai dengan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan (2015:5), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2015:69), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitatif (seberapa baik)

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketetapan Waktu

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Ketetapan waktu juga merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi serta dapat dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan dan sifat individu. Dengan demikian kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Dari berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa pada hakekat kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Pengertian Karyawan Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja yang digunakan di Indonesia adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti: bersekolah, mengurus rumah tangga dan lain-lain. Tenaga kerja atau karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja atau karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2014) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi

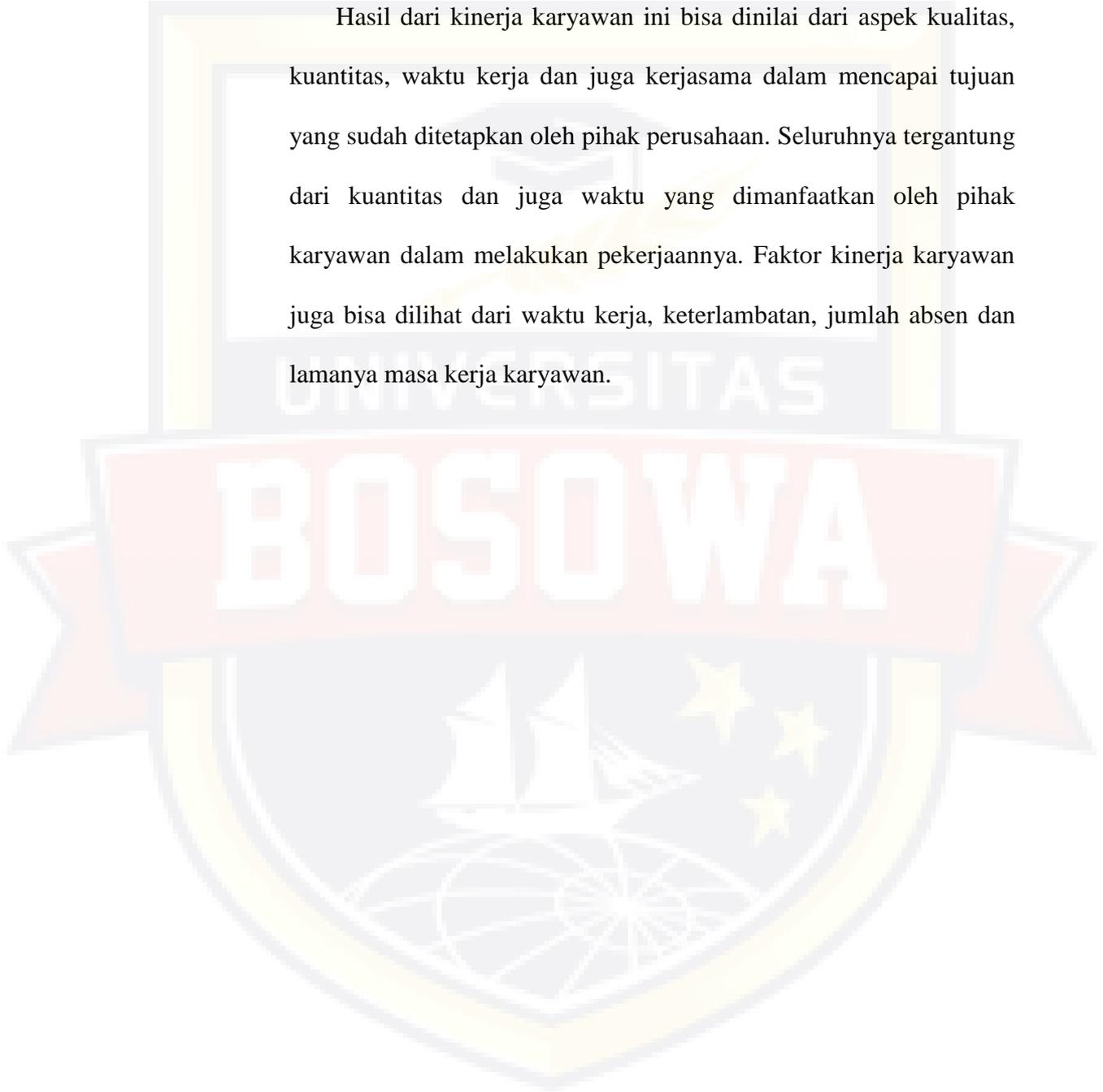
kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatam karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari instansi.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik

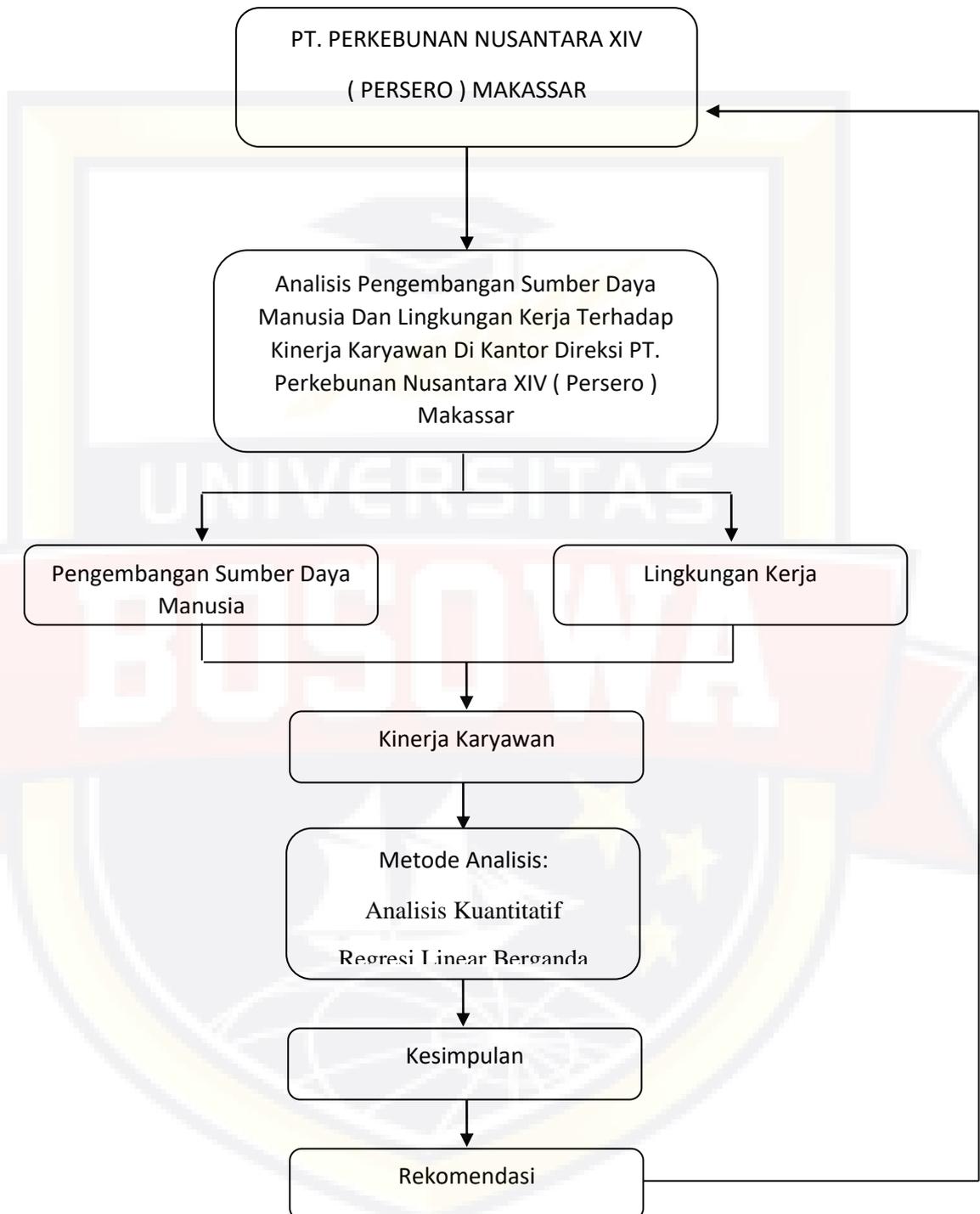
pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan.



UNIVERSITAS  
**BOSOWA**

## 2.2 Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (PERSERO) Makassar.

H2: Diduga bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (PERSERO) Makassar.

H3: Diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (PERSERO) Makassar.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat Dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV berkedudukan di Jalan Urip Sumoharjo Km. 4. Dengan waktu penelitian dimulai pada bulan Maret 2021.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi Pustaka, penelitian ini dengan mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka terhadap literature dan bahan pustaka lainnya seperti artikel, jurnal, buku dan penelitian terdahulu.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Observasi adalah suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara teliti serta pencatatan cara sistematis. didalam salah satu teknik penumpulan data yang digunakan untuk merekam sebagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi), pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang di selidiki teknik ini digunakan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar. Dengan melakuan

pengamatan langsung lapangan hingga diperoleh data-data yang konkrit dari sumbernya. Dalam hal ini peneliti menggunakan alat bantu buku catatan dan kamera, yang nantinya digunakan untuk mencari dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.

- b. Kuesioner, metode ini digunakan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang membantu peneliti menyimpulkan hasil evaluasi mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang jawabannya dinyatakan dengan menggunakan skala Likert yaitu menyatakan sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan dengan skor 5. Nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.
- c. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, dan buku – buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya. Dokumen yang dimaksud adalah sebagai data penelitian, dan tidak semua isi dokumen dimasukkan kedalam

penelitian ini, akan tetapi di ambil pokok - pokok isinya yang dianggap penting, sedangkan yang lainnya sebagai data pendukung saja.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari perhitungan data kualitatif yang menunjukkan hasil pengukuran variabel untuk keperluan penelitian.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data Primer adalah suatu data informasi yang diperoleh langsung pada narasumber di perusahaan, baik itu melalui kuisisioner maupun wawancara, Sugiyono (2013). Dengan objek penelitian yaitu pegawai di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk Dokumen-dokumen, literatur, dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan

di perusahaan, .Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

### 3.4 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, yaitu :

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV ( Persero ) Makassar.

X<sub>1</sub> : Pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantiara XIV ( Persero ) Makassar.

X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV ( Persero ) Makassar.

b<sub>0</sub> : Merupakan kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV ( Persero ) Makassar, bila pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja dianggap tidak berpengaruh.

b<sub>1</sub> : Koefisien pengaruh X<sub>1</sub> terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV ( Persero ) Makassar.

b<sub>2</sub> : Koefisien pengaruh X<sub>2</sub> terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV ( Persero ) Makassar.

### **3.5 Definisi Operasional**

#### **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pendidikan
- b. Pelatihan
- c. Pengembangan Karier

#### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi

dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik

### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuantitatif (seberapa banyak)
- b. Kualitatif (seberapa baik)
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) sejak tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan PT Perkebunan XXVIII (Persero), PT Perkebunan XXXII (Persero), PT Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero), termasuk Proyek-proyek sebelumnya yang dalam pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Melaksanakan kegiatan dibidang agrobisnis dan agroindustri dan mengoptimalkan manfaat sumber daya sehingga menghasilkan barang dan atau jasa yang berkualitas dan kompetitif dengan bertujuan memperoleh keuntungan agar dapat meningkatkan *value* dari perseroan dengan penerapan prinsip perseroan terbatas berdasarkan Akta No. 34 tahun 2014 tertanggal 23 Oktober 2014 Pasal 3 ayat 1. (Sumber: Laporan Manajemen Tahunan Tahun Buku 2018 PT Perkebunan Nusantara XIV)

#### 4.1.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan yang penulis teliti berada di Jl. Urip Sumoharjo Km. 4, 90232 Kota Makassar yakni tepatnya kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV.

#### 4.1.3. Visi dan Misi

##### 1. Visi

**“Menjadi perusahaan agroindustri dan agribisnis yang berdaya saing kuat, berdayakan ekonomi rakyat dan mandiri.**

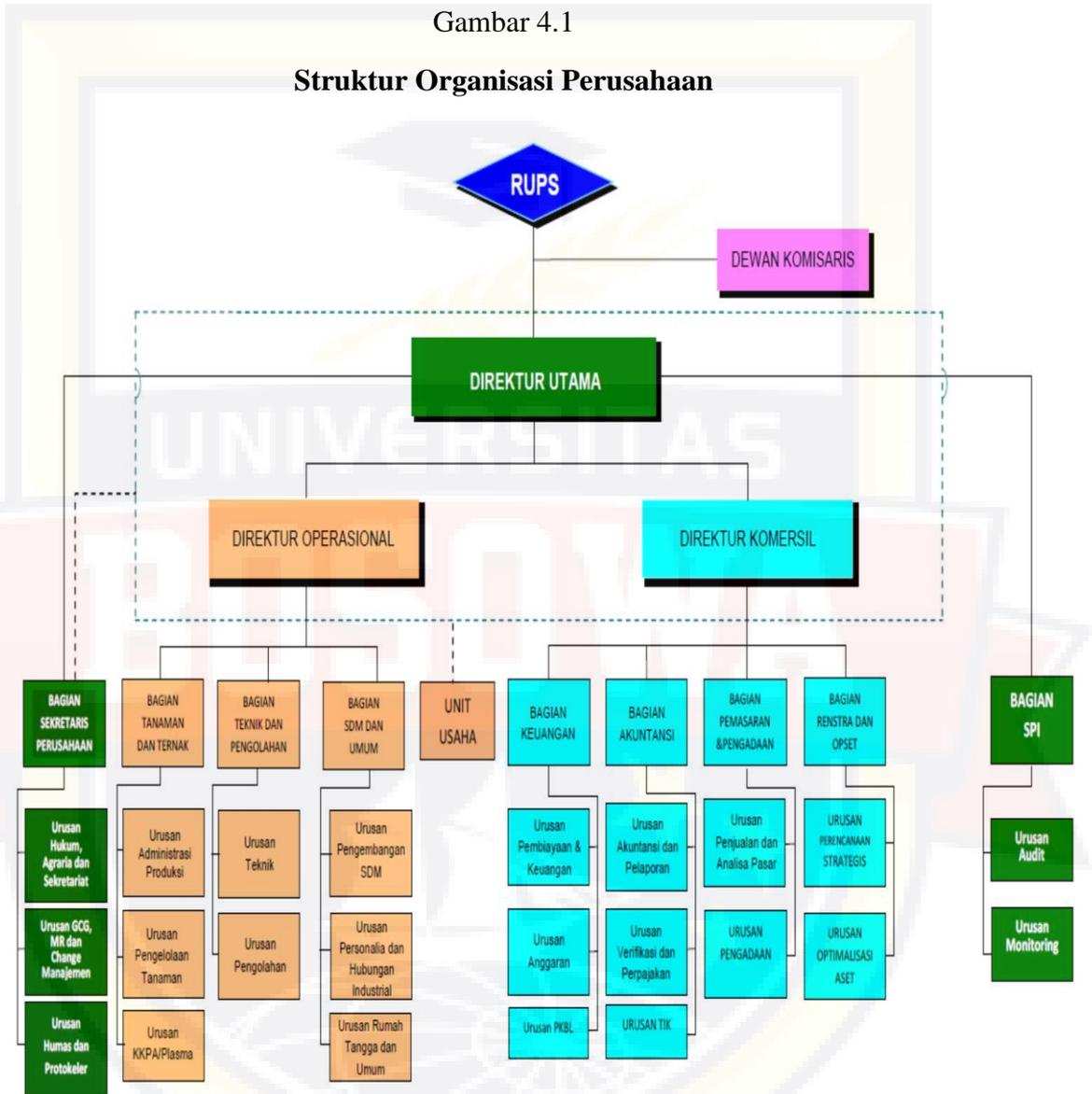
##### 2. Misi

- a Memproduksi dibidang perkebunan berupa gula dan minyak sawit, dan produk pendukung lainnya yang berkualitas dalam rangka menjangkau kebutuhan pasar dalam negeri dan luar negeri.
- b Mengelola kegiatan usaha dengan teknologi ramah lingkungan yang menambah *value* produk dan menjadi pendorong dalam rangka pembangunan lingkungan,
- c Menerapkan jiwa *leadership*, bekerja dengan tim, inovasi dan mengembangkan karyawan yang berkompeten, meningkatkan nilai secara kontinyu kepada semua pihak yang terlibat dalam kemajuan perusahaan
- d Menjadikan pengelolaan karyawan sebagai poin utama dan penting dengan meningkatkan kualitas dan nilai disetiap individu dalam rangka mendukung perusahaan bertumbuh dan berkembang bersama mitra strategis.

#### 4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara XIV. Bagian penembangan SDM

Struktur organisasi diatas merupakan gambaran umum dari perusahaan dikantor

Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero).

## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Gambaran Umum Identitas Responden

Langkah pertama sebelum dilakukan pembahasan terkait analisis pengelolaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar yakni akan diberikan rincian karakteristik responden yang disajikan melalui tabulasi yang terdapat pada tabel 4.3.

Adapun pihak yang menjadi responden yang akan diteliti ialah karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar yang jumlahnya 52 orang. Fungsi dari karakteristik responden yakni guna memberikan uraian identitas responden sesuai dengan sampel yang ditentukan peneliti. Karakteristik responden juga memiliki tujuan salah satunya memberi deskripsi atau penjabaran sampel penelitian. Dimana karakteristik responden ini akan dikategorikan menjadi tabel usia, jenis kelamin, serta pendidikan terakhir. Agar memudahkan peneliti dan memperjelas penulisan karakteristik responden, peneliti menyajikan tabel terkait:

**TABEL 4.1**  
**TABULASI USIA RESPONDEN**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21-30	43	82,7
31-40	6	11,5
41-50	3	5,8
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan penyajian tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas usia para responden adalah berusia 21 - 30 senilai dengan 82,7% atau sebanyak 43 orang sedangkan minoritas responden adalah responden yang berumur 41 - 50 tahun yaitu senilai dengan 5,8% atau sebanyak 3 orang. Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar memiliki karyawan dengan usia produktif.

**TABEL 4.2**  
**TABULASI JENIS KELAMIN RESPONDEN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	32	61,5
Perempuan	20	38,5
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data yang disajikan tabel 4.4 menunjukkan keseluruhan responden yakni sebanyak 52 orang, sebagian besar terdiri dari responden

yang jenis kelaminnya laki-laki yang berjumlah 32 orang dengan persentase 61,5%, sedangkan bersisa 20 orang (dengan persentase 38,5%) dengan jenis kelamin perempuan.

**TABEL 4.3**  
**TABULASI PENDIDIKAN RESPONDEN**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	19	36,5
D4	5	9,7
S1	27	51,9
S2	1	1,9
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari rincian dalam tabel 4.5, mengindikasikan jika jumlah terbanyak atau mayoritas tingkat Pendidikan responden adalah S1 yakni sebanyak 27 orang (dengan persentase 51,9%), oleh karena itu bisa dinyatakan jika mayoritas karyawan ialah berpendidikan sarjana (S1).

#### **4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel**

Setelah peneliti menebarkan angket (kuesioner) kepada 52 responden yang diteliti, selanjutnya dilakukan penskoran dan perhitungan rentang skor terhadap jawaban responden guna mengukur kecenderungan jawaban tiap-tiap variabel penelitian, untuk lebih lengkapnya disajikan dalam lampiran.

**TABEL 4.4****DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	CS	TS	STS	
1	X1. PS1	33	19	-	-	-	52
2	X1. PS2	30	22	-	-	-	52
3	X1. PS3	25	26	1	-	-	52
4	X1. PS4	28	24	-	-	-	52
5	X1. PS5	14	38	-	-	-	52

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pengukuran terhadap variabel pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui 3 indikator yang terbagi menjadi 5 butir pernyataan. Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil responden terbanyak memberi jawaban sangat setuju atau kata lain mayoritas responden menjawab sangat setuju dari keseluruhan butir soal, sedangkan banyaknya jawaban setuju menempati posisi kedua.

**TABEL 4.5**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**LINGKUNGAN KERJA**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	CS	TS	STS	
1	X1. L1	26	26	-	-	-	52
2	X1. L2	14	38	-	-	-	52
3	X1. L3	28	20	3	1	-	52
4	X1. L4	23	27	2	-	-	52
5	X1. L5	18	34	-	-	-	52

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Peneliti melakukan pengukuran terhadap variabel lingkungan kerja dengan 1 indikator yang disajikan menjadi 5 butir pertanyaan. Dalam rincian tabel 4.7 terkait variabel komitmen mengindikasikan jika mayoritas jawaban yang diberikan responden yakni setuju. Dengan kata lain dari keseluruhan butir soal mayoritas responden menjawab setuju, sedangkan jumlah jawaban yang menempati posisi kedua yakni sangat setuju.

**TABEL 4.6**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**KINERJA KARYAWAN**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	CS	TS	STS	
1	X1. K1	40	12	-	-	-	52
2	X1. K2	25	25	2	-	-	52
3	X1. K3	23	29	-	-	-	52
4	X1. K4	20	31	1	-	-	52
5	X1. K5	20	29	3	-	-	52

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Peneliti melakukan pengukuran terhadap variabel kinerja dengan 4 indikator yang dikategorikan menjadi 5 butir pernyataan. Berdasarkan rincian dalam tabel 4.9 mengindikasikan jika mayoritas responden memberi jawaban sangat setuju. Dengan kata lain dari keseluruhan butir soal mayoritas responden menjawab sangat setuju, selanjutnya diikuti oleh jawaban setuju yang jumlahnya menempati posisi kedua.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu perhitungan yang berguna mengukur valid atau tidaknya sebuah alat ukur (instrumen). Dalam menguji validitas pada penelitian ini dengan menghitung perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 4.7

#### Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	R-tabel	R- hitung	Keterangan
1	0.2732	0.629	Valid
2	0.2732	0.459	Valid
3	0.2732	0.607	Valid
4	0.2732	0.353	Valid
5	0.2732	0.274	Valid

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Table 4.8  
Lingkungan Kerja

No	R-tabel	R- hitung	Keterangan
1	0.2732	0.434	Valid
2	0.2732	0.473	Valid
3	0.2732	0.604	Valid
4	0.2732	0.435	Valid
5	0.2732	0.316	Valid

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Tabel 4.9  
Kinerja Karyawan

No	R-tabel	R- hitung	Keterangan
1	0.2732	0.638	Valid
2	0.2732	0.652	Valid
3	0.2732	0.418	Valid
4	0.2732	0.411	Valid
5	0.2732	0.412	Valid

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan rincian dalam tabel diatas yaitu jadi keseluruhan variable x dan y baik pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, lingkungan kerja,

dan kinerja karyawan memiliki nilai - nilai/besar  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh butir soal dinyatakan valid.

## 2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah angka indeks yang mengindikasikan ketetapan alat ukur (instrumen) dalam melakukan pengukuran terhadap gejala yang sejenis (sama).

Tabel 4.10

### Realiabilitas

no	Nama variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengembangan Sumber		
	Daya Manusia	0.627	Realibel
2	Lingkungan Kerja	0.613	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.659	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Dari diatas, didapatkan ketiga variable bersifat reliabel dengan nilai Koefisien *Cronbach Alpha* sebesar kurang dari angka 0,6 sehingga dinyatakan andal.

### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, penulis melakukan perhitungan analisis regresi guna menguji kebenaran hipotesis yang sudah dibuat, dengan cara analisis terkait

pengaruh pada variabel independen (pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan) terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan, yang analisisnya dilakukan dengan terpisah ataupun bersamaan (simultan) guna membuktikan kebenaran hipotesis yang sudah dibuat.

Tabel 4.11  
Hasil Olahan Data Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.508	4.020		2.365	.022
	X1	.228	.149	.202	1.530	.133
	X2	.351	.139	.335	2.532	.015
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan rincian tabel diatas, bisa dilakukan penulisan persamaan regresi, yakni:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9.508 + 0,228X_1 + 0,351X_2$$

Penjelasan dari formula diatas ialah:

Konstanta (a) = 9.508 nilai konstanta, rata-rata kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Persero Makassar sebesar 9,508%, jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia(X1), Lingkungan Kerja(X2) .

$\beta_1 X_1 = 0,228$  yang menunjukkan koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia artinya jika tanggapan responden mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia

ditingkatkan, maka besarnya pengaruh yang diberikan terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan sebanyak 0,228 %.

$\beta_{2X2}$  = 0,351 menunjukkan koefisien regresi *variable* lingkungan kerja, merupakan apabila tanggapan responden mengenai lingkungan kerja ditingkatkan, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.351%.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dijelaskan diatas, variabel lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dikarenakan nilai signifikansi  $0.015 < 0.05$ .

Selanjutnya hasil koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  maka akan ditunjukkan pada tabel 4.12.

Tabel 4.12  
Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 <sup>a</sup>	.182	.149	1.210

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Olahan 23 SPSS, 2021

Koefisien determinasi diatas, bisa dilihat nilai  $R=0.427$  yang merupakan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif atas kinerja pegawai sebesar 42,7%. Sedangkan *R Square* ( $R^2$ ) senilai 0,182, maksudnya 18,2% kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Persero Makassar dipengaruhi oleh (Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan

sisanya sebesar 39,1% dijelaskan variabel lainnya yang tidak diikuti sertakan atau yang tidak diteliti.

### 4.3.3 Pembuktian Hipotesis

#### 4.3.3.1 Hasil Uji t (Parsial)

Peneliti melakukan perhitungan uji parsial guna mengetahui besarnya pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13  
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.508	4.020		2.365	.022
Pengembangan SDM	.228	.149	.202	1.530	.133
lingkungan kerja	.351	.139	.335	2.532	.015

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber: Olahan SPSS 23 , 2021

Berdasarkan rincian dalam tabel 4.13 tersebut, bisa dilihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diantaranya yakni:

#### 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Besarnya nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel ini sebesar 1.530 dengan nilai  $t_{tabel}$  2.008. Dimana hal ini mengindikasikan jika besarnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.530 > 2.008$ .) dengan tingkat signifikan 0,005, dengan demikian bisa dikatakan variabel X1 tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Lingkungan Kerja (X2)

Nilai t hitung dalam variabel ini sebesar 2.532 dengan nilai t *table* 2.008.

Hal ini menunjukkan t hitung (2.532) lebih besar dibanding t tabel (2.008) dengan tingkat signifikan  $0.015 < 0.06$  sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### 4.3.3.2 Hasil Uji F (Simultan)

Perhitungan uji F dilakukan bertujuan guna mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan seluruh variabel X (independen) secara bersamaan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.14  
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.995	2	7.997	5.460	.000 <sup>b</sup>
	Residual	71.775	49	1.465		
	Total	87.769	51			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Pengembangan SDM						

Sumber: Olahan SPSS 23, 2021

Pada hasil pengujian di atas, bisa dilihat jika  $f_{hitung} (5.460) > f_{tabel} (3.18)$ , maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel X Pengembangan Sumber Daya Manusia(X1), Lingkungan Kerja(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada perolehan analisa penelitian sebelumnya, selanjutnya mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dimana variabel (X1), variabel (X2) terhadap variable terikat yaitu Y.

Berikut hasil pembahasannya :

1. Kegiatan pengembangan karyawan yang dilaksanakan pada PT Perkebunan Nusantara XIV(Persero) Makassar apakah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan? Jawabannya ialah jika dalam perhitungan uji T dimana variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai nilai besarnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.530 > 2.008.$ ) dengan nilai signifikansinya yakni  $0,133 > 0,05$ , berarti variabel (X1) yaitu pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y (variabel kinerja). Dari pernyataan ini menjelaskan variabel X1 dalam Kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dikarenakan setiap individu karyawan memiliki perubahan sikap mental dan keahlian karyawan sehingga mereka tidak semua setiap masing-masing karyawan bisa memaksimalkan dirinya berperan aktif dalam mengembangkan diri dan bertanggung jawab dengan tugasnya.
2. lingkungan kerja atau variabel X2 apakah memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada lokasi penelitian yang penulis lakukan?

Dalam variabel lingkungan kerja memiliki t hitung lebih besar daripada t tabel ( $2.532 > 2.008$ ) dengan nilai signifikansi  $0,015 > 0,05$  artinya variabel (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y). lingkungan kerja dikatakan berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan ketika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan bekerja secara baik, maka ide produktifitasnya dan kinerjanya meningkat.

3. Apakah variabel X1 atau pengembangan sumber daya manusia dan Variabel X2 yakni lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada lokasi penelitian yang penulis lakukan?

Pengujian F menunjukkan data pada penelitian ini berupa variabel X1 pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja variabel X2 atas kinerja (Y) dengan f hitung sebesar f hitung ( $5.460 > f_{tabel} (3.18)$ ), dimana nilai signifikannya dibawah 0,05 yaitu 0,000. R Square ( $R^2$ ) 0,182, kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dapat dijelaskan kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat penulis rangkum dari penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian ialah sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil uji t, pengembangan sumber daya manusia secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan maupun positif kepada kinerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
2. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan secara parsial, lingkungan kerja memberikan hasil yang menyatakan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar.
3. Dan untuk uji f sendiri secara simultan pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan didasarkan dari  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan signifikan yang hasilnya kurang dari angka 0.05.

#### **5.2 Saran**

Saran yang penulis dapat berikan sehubungan dengan hasil dan pembahasan pada penelitian ini ialah:

1. Untuk mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya perlu ada perhatian khusus yang diberikan kantor untuk karyawannya dan memberikan fasilitas untuk pengembangan sumber daya manusia agar setiap individu bisa berkembang dan mengeluarkan kreatifitas, dan idenya untuk peningkatan kinerja.

2. Dalam lingkungan pekerjaan setiap orang memiliki kenyamanan masing-masing untuk itu setiap karyawan perlu mengembangkan kebiasaan dirinya di kantor agar nantinya tercipta lingkungan kerja yang positif.





## DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin & Russel. (2006:5). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco.** Bandung: Armic
- Edwin, 2015. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S,* Erlangga, Jakarta.
- Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua,* BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, (2012:65). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015:8). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta .
- Hasibuan. (2015:11). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta .
- Hasibuan. (2015:69). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta .
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). *Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. Journal of Industrial Engineering and Management,* 9(2), 255-309
- Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya,* Bandung.
- Mangkunegara, (2007:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy. 2008.. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Mondy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, 2016. , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada,* Yogyakarta.
- Ruky, 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi. Jakarta:* PT. Intipesan Pariwara.
- Robert, 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1.* Jakarta: Salemba Empat.

Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat

Saydam, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharyanto, Hadna. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan Pertama*. Yogyakarta:Media Wacana

Sulistiyani dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Soekidjo, 2015.*Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke lima*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7776/1/KASMAWATI.pdf>

<https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>

<http://www.herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/11/KONSEP-PENGEMBANGAN-SUMBER-DAYA-MANUSIA.pdf>

<https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/EKMA4214-M1.pdf>



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### Kuesioner

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

#### II. PETUNJUK PENGISIAN :

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (√) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Cukup Setuju (CS)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X1)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2.	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan					
3.	Saya merasa nyaman saat pendidikan dan pelatihan diberikan					
4.	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan					
5.	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan					

**LINGKUNGAN KERJA (X2)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Suhu udara di tempat saya bekerja cukup mendukung dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara dalam ruangan tempat saya bekerja					
3.	Saya senang mendengarkan musik saat sedang bekerja					
4.	Saya merasa cukup puas dengan keamanan di tempat kerja					
5.	Dekorasi fasilitas - fasilitas dan perlengkapan kerja di perusahaan sangat baik					

**KINERJA (Y)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu					
3.	Saya hadir di kantor tepat waktu sesuai dengan jam yang ditentukan					
4.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
5.	Saya bersedia melewati batas (lembur) jika pekerjaan belum selesai					

## LAMPIRAN 2

### Hasil Olah SPSS

#### VALIDASI X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	XTOT
X1.1	Pearson Correlation	1	.239	.356**	-.062	-.080	.629**
	Sig. (2-tailed)		.087	.010	.664	.575	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.239	1	.302*	-.246	-.270	.459**
	Sig. (2-tailed)	.087		.030	.078	.053	.001
	N	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.356**	.302*	1	-.138	-.199	.607**
	Sig. (2-tailed)	.010	.030		.328	.157	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	-.062	-.246	-.138	1	.301*	.353*
	Sig. (2-tailed)	.664	.078	.328		.030	.010
	N	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	-.080	-.270	-.199	.301*	1	.274*
	Sig. (2-tailed)	.575	.053	.157	.030		.050
	N	52	52	52	52	52	52
XTOT	Pearson Correlation	.629**	.459**	.607**	.353*	.274*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.010	.050	
	N	52	52	52	52	52	52

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## VALIDASI X2

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	XTOT
X2.1	Pearson Correlation	1	.260	-.028	-.102	.000	.434**
	Sig. (2-tailed)		.063	.845	.470	1.000	.001
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.260	1	.051	.027	-.077	.473**
	Sig. (2-tailed)	.063		.721	.851	.587	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	-.028	.051	1	.085	.002	.604**
	Sig. (2-tailed)	.845	.721		.551	.987	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	-.102	.027	.085	1	-.091	.435**
	Sig. (2-tailed)	.470	.851	.551		.521	.001
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.000	-.077	.002	-.091	1	.316*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.587	.987	.521		.022
	N	52	52	52	52	52	52
XTOT	Pearson Correlation	.434**	.473**	.604**	.435**	.316*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.022	
	N	52	52	52	52	52	52

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## VALIDASI Y

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	XTOT
Y1	Pearson Correlation	1	.346*	.120	.034	.230	.638**
	Sig. (2-tailed)		.012	.396	.812	.100	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.346*	1	.124	-.026	.145	.652**
	Sig. (2-tailed)	.012		.380	.853	.306	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.120	.124	1	.193	-.302*	.418**
	Sig. (2-tailed)	.396	.380		.170	.029	.002
	N	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.034	-.026	.193	1	-.141	.411**
	Sig. (2-tailed)	.812	.853	.170		.318	.002
	N	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.230	.145	-.302*	-.141	1	.412**
	Sig. (2-tailed)	.100	.306	.029	.318		.002
	N	52	52	52	52	52	52
XTOT	Pearson Correlation	.638**	.652**	.418**	.411**	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.002	
	N	52	52	52	52	52	52

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

## X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	6

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

**REGRESI LINEAR BERGANDA**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.508	4.020		2.365	.022
	X1	.228	.149	.202	1.530	.133
	X2	.351	.139	.335	2.532	.015

a. Dependent Variable: Y

**Koefisien determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 <sup>a</sup>	.182	.149	1.210

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.508	4.020		2.365	.022
	Pengembangan SDM lingkungan kerja	.228	.149	.202	1.530	.133
		.351	.139	.335	2.532	.015

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

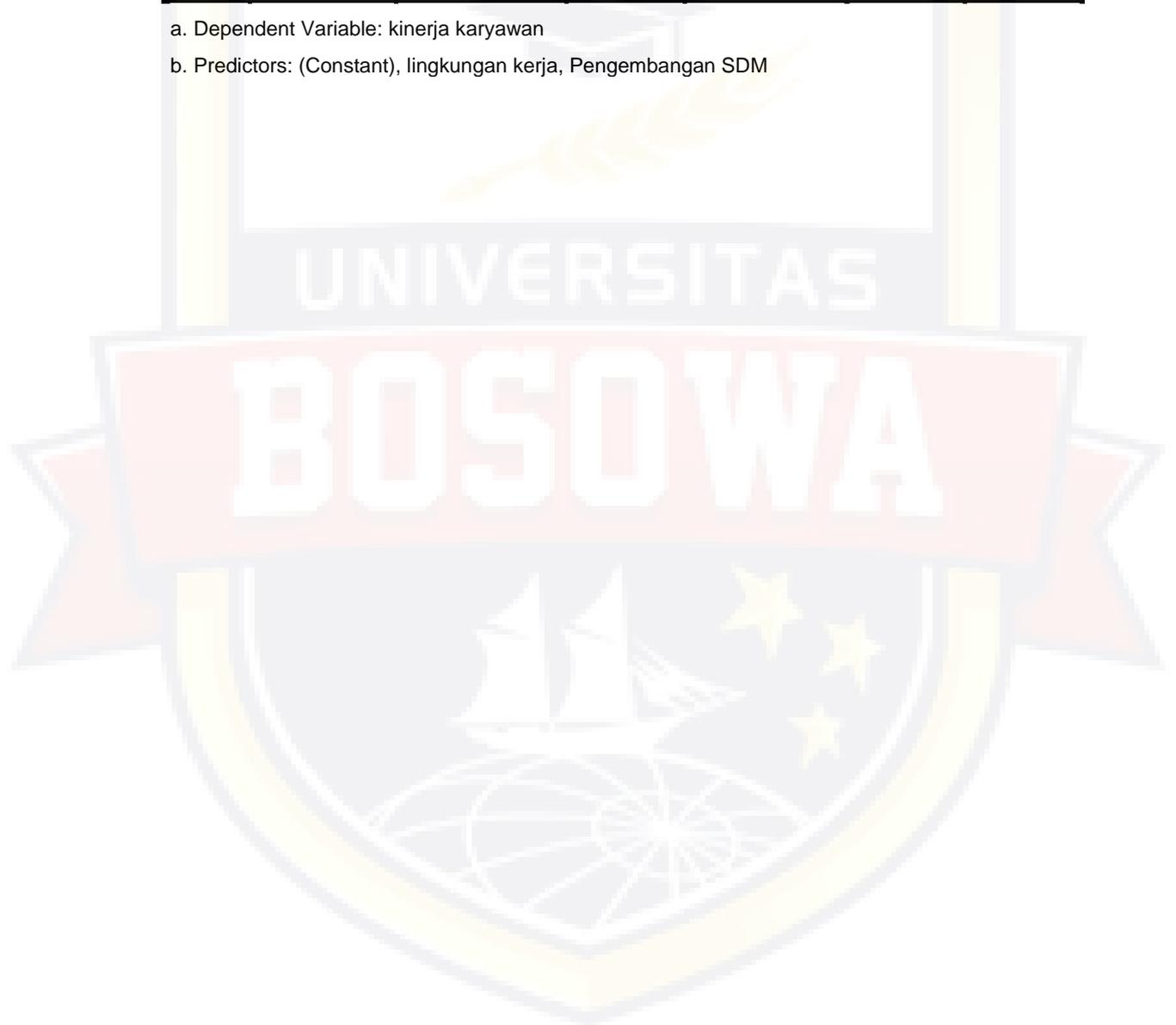
Uji f

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.995	2	7.997	5.460	.000 <sup>b</sup>
	Residual	71.775	49	1.465		
	Total	87.769	51			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Pengembangan SDM



### LAMPIRAN 3

#### Surat Keterangan Telah Meneliti

		<b>PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV</b> Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 – Kotak Pos 1006 Makassar – 90232 Telp. 444810, 444112, 449944 – Fax. (0411) 444840, 449886 – Telex. 71641 PTP32 IA e-mail: p1p1xiv@indosat.net.id Website: http://www.p1p1xiv.com		
		Makassar, 29 Juni 2021		
Nomor	:	083/06-N14/PEN/VI/2021		
Lampiran	:	---		
Perihal	:	<b>Peretujuan Permohonan Izin Penelitian</b>		
Kepada Yth.				
<b>Ketua</b>				
<b>Universitas BOSOWA</b>				
di –				
Tempat				
Dengan hormat,				
Menunjuk surat Saudara Nomor : A.530/FEB/UNIBOS/V/2021 tanggal 18 Mei 2021 tentang Permohonan Izin Untuk Mengadakan Penelitian Mahasiswa(i) atas nama :				
<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>STAMBUK</b>	<b>KONSENTRASI</b>	<b>WAKTU</b>
1	Andi Arqam Nur Islam	4517012054	Manajemen SDM	Juni 2021
Dengan ini disampaikan keputusan <b>PT Perkebunan Nusantara XIV</b> bahwa pada prinsipnya menyetujui melaksanakan Penelitian sebagaimana dimaksud di <b>Kantor Direksi</b> pada bulan <b>Juni 2021</b> dengan ketentuan sebagai berikut :				
1. Selama melaksanakan kegiatan Penelitian yang bersangkutan wajib mentaati semua peraturan yang berlaku di Perusahaan.				
2. Perusahaan tidak memberikan fasilitas seperti konsumsi, transportasi, akomodasi dan pelayanan kesehatan bagi Mahasiswa yang bersangkutan, sehingga apabila terjadi kecelakaan pada saat melaksanakan penelitian merupakan tanggung jawab yang bersangkutan.				
<hr/> <b>AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif</b>				

3. Surat keterangan sehat dari dokter & hasil Rapid Test yang negatif.
4. Data yang diambil hanya digunakan untuk kepentingan perkuliahan, **tidak diperbolehkan mengambil data Corporate yang menyangkut Keuangan.**
5. Menyerahkan 1 (Satu) eksemplar foto copy laporan penelitian kepada Direksi PTPN XIV c.q. Bagian SDM & Umum Kantor Direksi.

Demikian untuk menjadi maklum.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV



**Ahmad Diponegoro**  
SEVP Business Support

Tindakan:

- Arsip

**LAMPIRAN 4**

**Gambar Kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar**



## LAMPIRAN 5

### Dokumentasi Penelitian



**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME**  
NOMOR : A.1978 /FEB/UNIBOS/ VI / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Andi Arqam Nur Islam
Stambuk	: 4517012054
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maksimal 30 % , dengan rincian skripsi 28% dan jurnal 27% , yang berhubungan skripsi dengan judul:

**"Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar".**

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 30 Agustus 2021



**Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.**  
NIDN 09 07077003

**FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN**

Nama Lengkap : Andi Arqam Nur Islam  
Stambuk : 4517012054  
Alamat : Jln. Dg. Siraju no 13  
Telpon/HP : 081242400098  
E-mail : arqammm@gmail.com  
Judul Skripsi :

**"Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar".**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkan di atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 30 Agustus 2021



Andi Arqam Nur Islam