

Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Socfindo Pamingke

Aulia Indra

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: auliaindra08@gmail.com

Corresponding Mail Author : auliaindra08@gmail.com

Abstract : This study aims to determine whether there is a significant relationship between human resource development and working conditions on the performance of employees of PT. Socfindo Pamingke. The analysis used in this study is a multiple linear regression analysis obtained is as follows : $Y = 9.389 + 0.131 X_1 + 0.444 X_2 + e$. Human Resource Development t test (X_1) on employee performance (Y) obtained t count (1.212) < from T table (1.665) so that Human Resource Development variables have no significant relationship to employee performance PT. Socfindo Pamingke. Working condition t test (X_2) on employee performance (Y) obtained calculated t value (4.014) > from T table (1.665) so that the working condition variable has a significant relationship to the performance of employees of PT. Socfindo Pamingke. Calculated F value (37.217) > from the table F value (3.12) with a significance value of $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected so that there is a significant relationship between human resources development and working conditions simultaneously to the performance of employees of PT. Socfindo Pamingke. Calculation of the SPSS program obtained value Adjusted Rsquare = 0.492 shows that the development of human resources and working conditions contribute 70.1% relationship in influencing employee performance, while the remaining 29.9% is influenced by other factors outside the variables studied, such as compensation factors.

Keywords: Human Resource Development, Working Conditions, Employee Performance.

I. Pendahuluan

Kinerja karyawan di PT. Socfindo Pamingke mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, akan tetapi peningkatan kinerja tidak secara langsung menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Masalah kinerja karyawan yang dihadapi PT. Socfindo Pamingke selama ini, antara lain: penyelesaian tugas oleh karyawan secara berkualitas belum sesuai dengan yang diharapkan PT. Socfindo Pamingke, timbulnya ketidakpuasan (kurang puas) sebagian karyawan dalam bekerja, karyawan kurang disiplin, baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan efisiensi waktu terabaikan, pemahaman karyawan atas *job description* masih bervariasi sehingga penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal, sistem kerja yang cenderung bersifat rutinitas menyebabkan rendahnya kreativitas dan inovatif karyawan. Dan adapun permasalahan utama di dalam perusahaan ini adalah kondisi kerja yang kurang baik, seperti kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik,

keamanan, dan kebisingan. Dan kondisi kerja yang kurang baik ini yang akan berdampak pada kinerja dan hasil karyawan yang senantiasa mengalami penurunan dan tidak tercapainya target kerja dan tujuan perusahaan maka dampaknya adalah perusahaan tersebut akan mengalami kerugian dan sebaliknya jika kinerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh laba/keuntungan. Maka hal yang harus dilakukan bagi perusahaan adalah dengan mengatur ulang lagi hal-hal yang bermasalah yang ada di dalam pabrik tersebut, dan dengan segala permasalahan yang ada di dalamnya.

Pada PT. Socfindo Pamingke masih memiliki sumber daya manusia dan kondisi kerja yang belum sesuai dengan tatanan yang baik sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

II. Landasan Teori

Teori Tentang Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan), atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan (development) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengembangan merupakan hal yang penting dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari era globalisasi. Organisasi publik/pemerintah tidak terlepas dari pengaruh era globalisasi yang mengharuskan aparatur pemerintahan memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Hasibuan (2009:69) mengemukakan bahwa: “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan.

Metode pengembangan sumber daya manusia

Dalam pengembangan sumber daya manusia harus telah ditetapkan sasaran, waktu, proses, dan metode pelaksanaannya. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja. Sedarmayanti (2010:182-183) membagi metode pengembangan sumber daya manusia menjadi 2 metode, yaitu:

1. *On The Job*

On The Job adalah metode pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja sebenarnya dan dilaksanakan sambil bekerja. Job rotation (rotasi pekerjaan) Hasibuan (2009, h.81) menjelaskan bahwa: "job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambahkan keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan".

(a) Coaching (bimbingan) Sedarmayanti (2010, h.184) mempertegas pernyataan tersebut dengan memberikan penjelasan bahwa: "bimbingan dan pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas-tugas dengan bimbingan oleh pejabat senior atau ahli. Bimbingan dan penyuluhan dianggap efektif karena latihannya diindividualisasikan dan peserta berlatih/belajar melakukan pekerjaan langsung".

2. *Off the Job*

a. Pendidikan dan pelatihan (diklat) Sedarmayanti (2010:379) menjelaskan pengertian pendidikan dan pelatihan PNS adalah: "merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental dan fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur negara tersebut".

b. Pendidikan Formal Pendidikan menurut Sedarmayanti (2010, h.379) adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan teroganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

Teori Tentang Kondisi Kerja

Kondisi kerja di dalam perusahaan merupakan faktor yang cukup penting dalam pelaksanaan proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan tersebut. Kondisi kerja sering kali disalah tafsirkan dengan lingkungan kerja dalam perusahaan. Sebenarnya kondisi kerja ini hanya merupakan salah satu bagian saja dari lingkungan kerja dalam perusahaan, yang dimaksud dengan kondisi kerja ini adalah merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan disaat perusahaan tersebut didirikan.

Sejalan dengan pendirian perusahaan ini, manajemen perusahaan selayaknyalah apabila memperhatikan kondisi kerja karyawan yang tepat, sehingga para karyawan perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik. Perencanaan kondisi kerja ini akan dilaksanakan selaras dengan perencanaan layout perusahaan yang didirikan perusahaan tersebut, oleh karena kondisi kerja ini berhubungan erat dengan layout perusahaan. Beberapa macam kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan ini adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna,

ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Masing-masing jenis kondisi kerja ini perlu dipersiapkan dan direncanakan dengan baik oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, sehingga diperoleh kenyamanan kerja yang memadahi bagi para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

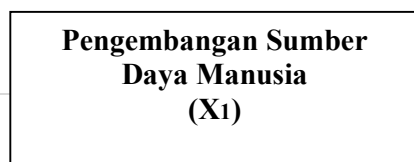
Indikator Kinerja Karyawan

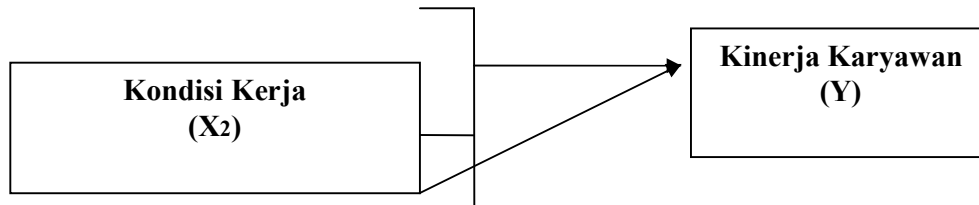
Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2013:260):

1. Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini diajukan berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan dalam memahami kerangka pemikiran penelitian, maka kerangka penelitian dapat diuraikan dalam gambar berikut :





Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel Penelitian

Peneliti menentukan populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Socfindo Pamingke yang berjumlah 80 orang.

Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2010 : 179) apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100, lebih baik maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 80 orang karyawan yang seluruhnya akan dijadikan subyek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Metode kuesioner
2. Wawancara (interview)
3. Studi Pustaka

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut sugiyono analisis linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk mengetahui hubungan antara Pengembangan sumber daya manusia dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X + b_2x + e$$

Dimana :

- | | |
|------------|------------------------------------|
| Y | = Kinerja karyawan |
| a | = Konstanta |
| b_1, b_2 | = Koefisien regresi |
| X_1 | = Pengembangan sumber daya manusia |
| X_2 | = Kondisi kerja |

e = standar error

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak, yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi secara parsial berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke, dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 % atau $\alpha = 5\%$. Di sini t Hitung akan dibandingkan dengan t Tabel dengan syarat sebagai berikut :

Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, adanya hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke.

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, tidak adanya hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak maka dapat digunakan uji statistik. Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel, pada tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$ % dengan kriteria sebagai berikut:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, adanya hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa, tidak adanya hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan dasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Oleh karena itu menggunakan nilai Adjusted R^2 karena nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model.

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dan nilai variabel bebas.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Kinerja karyawan (Y)	9,389	1,450		6,473	,000
	Pengembangan sumber daya manusia (X1)	,131	,108	,168	1,212	,229
	Kondisi kerja (X2)	,444	,111	,558	4,014	,000
A. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)						

$$Y = 9,389 + 0,131 X1 + 0,444 X2 + e$$

1. Y akan menjadi 9,389 ; bila nilai variabel X1 dan X2 bernilai = 0
2. Jika pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,131.
3. Jika kondisi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,444.

Hasil Uji Hipotesis

Uji-t (Parsial)

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
		1	(Constant)	9,389	1,450		6,473
	Pengembangan sdm	,131	,108	,168	1,212	,229	
	Kondisi kerja	,444	,111	,558	4,014	,000	
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan							

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji t untuk hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan, dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{tabel} $df = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$, maka nilai $n = 1,665$.

1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dimana t hitung sebesar 1,212 sedangkan t tabel 1,665 (t hitung lebih kecil dari t tabel) yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dengan kata lain pengembangan sumber daya manusia tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,229 lebih besar dari nilai $alpha$ 0,05.
2. Untuk kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa untuk kondisi kerja t hitung sebesar 4,014 sedangkan t tabel 1,665 (t hitung lebih besar dari t tabel) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain kondisi kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai $alpha$ 0,05.

Uji F-(Simultan)

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,850	2	69,425	37,217	,000 ^b
	Residual	143,637	77	1,865		
	Total	282,488	79			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), kondisi kerja, pengembangan_sdm

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 37,217. Selanjutnya perlu dicari nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, sedangkan $v_2 = n - k = 80 - 3 = 77$. Nilai α atau $alpha = 5\% = 0,05$.

Dari lampiran diperoleh bahwa $F_{tabel} 77 = 3,12$. Bila dibandingkan dengan F tabel, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,217 > 3,12$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan kondisi kerja (X_2) berhubungan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,492	,478	1,366

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa koefisien determinasi sebesar 0,492. Ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja memiliki kontribusi sebesar 70,1% dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan, sedangkan 29,9% berhubungan oleh variabel lainnya.

Pembahasan

1. Variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pandangan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan harus mempunyai pandangan yang positif terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan menyukai pekerjaannya diperusahaan, maka sedikit demi sedikit produktifitas karyawan akan meningkat.
2. Variabel kondisi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke. Perusahaan perlu memberikan dan menciptakan suasana kondisi kerja yang kondusif, aman serta nyaman bagi karyawan, seperti menempatkan satpam untuk menjaga keamanan dan menjaga kelestarian lingkungan agar tercipta kondisi kerja yang baik. Apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka diharapkan dapat bekerja lebih baik.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisa data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya hubungan positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $< t$ tabel ($1,212 < 1,665$) dengan nilai sig. $0,229$ ($p > 0,05$), maka H_0 di tolak.
2. Ada hubungan positif dan signifikan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke yang ditunjukkan oleh nilai t hitung $> t$ tabel ($4,014 > 1,665$) dengan nilai sig. $0,000$ ($p < 0,05$), maka H_{a2} diterima.
3. Ada hubungan positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke yang ditunjukkan t hitung $> t$ tabel ($6,473 > 1,665$) dengan nilai sig. $0,000$ ($p < 0,05$), maka H_{a3} diterima.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Pamingke yang ditunjukkan oleh F hitung sebesar $37,217$ yang lebih besar dari F tabel $3,12$ serta nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,492$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja fisik sebesar $70,1\%$ sedangkan sisanya sebesar $29,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Melihat bahwa pengembangan sumber daya manusia masih dalam kategori rendah maka perlu diadakan pelatihan pada karyawan. Pimpinan PT. Socfindo Pamingke harus lebih memberikan perhatian kepada karyawannya, seperti perhatian terhadap pemeriksaan kesehatan; pemberian uang lembur untuk karyawan ditambah, pemberian kompensasi dan imbalan sebagai pendorong semangat. Selain itu pimpinan juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja keras.
2. Kondisi Kerja
Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
3. Kinerja Karyawan
Karyawan PT. Socfindo Pamingke perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

VI. Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. 2012. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Depok : DIA Fisip UI.
- Arikunto, Suharsimih. 2009. *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Jakarta : Pt Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno 2009. *Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia*.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu SP. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2009 *fungsi manajemen sumberdaya manusia dan pengembangan*.
- Hasibuan. 2002:21-23. *Fungsi manajemen sumber daya manusia*.
- Heidjrachman Dan Husna. 2004:74. *Tujuan pengembangan karyawan*
- Husain 2002 *fungsi manajemen sumberdaya manusia*.
- Husnan dan Heidjrachman. 2010. *Efektivitas Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Howel. 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Taman Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Ike Kusdiah Larasati. *Peran sumberdaya manusia dalam organisasi*.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo : Jakarta.
- Mihardjo. 2015. *Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Sari Pawita Pratama*.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen personalia*, Jakarta : Ghalia.
- Prawirosentono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Rachmawati, Ike Kusdiah. 2012. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Robins. 2013. *mengukur kinerja karyawan secara individu*.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandarmaju.
- Setiyawan, Purnomo Budi dan Waridin. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang : Skripsi.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Alfabeta. Bandung : Cetakan Keempat.
- Sunarto. 2009. *Manajemen Karyawan*. Amus : Yogyakarta.
- Suharsimi, Aritkunto. 2009. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, Y-ULB Rantauprapat : Skripsi.75390901.
- Timpe, A. Dale. 2000. *Kinerja PT Elex Media Komputindo*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Tohardi. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandarmaju.
- Widarjono, Agus. 2014. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : Ekonisia.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia.