

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KOMPETENSI,
EVALUASI KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KARNI JAYA NUSANTARA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

Linda Wati Bd

NPM.1801110085

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

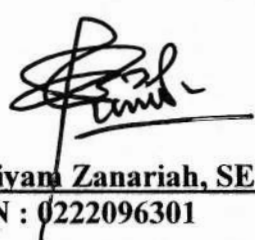
2022

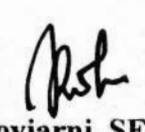
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Linda Wati Bd
Nomor Pokok : 1801110085
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi,
Evaluasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja
Karyawan PT Karni Jaya Nusantara Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 8/4/2022 Pembimbing 1 :  Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 8/4/2022 Pembimbing II :  Hj. Noviarni, SE.,M.Si
NIDN : 0221116201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : 9/4/2022



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal : 8/4/2022



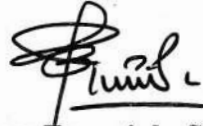
Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Linda Wati Bd
Nomor Pokok : 1801110085
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi,
Evaluasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja
Karyawan PT Karni Jaya Nusantara Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 08/04/2022 Ketua Penguji : 
: Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 08/04/2022 Penguji I : 
: Hj. Noviarni, SE.,M.Si
NIDN : 0221116201

Tanggal 8 April 2022 Penguji II : 
: Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN : 0212116401

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : 9/4/2022


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal : 8/4/2022


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Linda Wati Bd

Npm/Nomor Pokok : 1801110085

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, 24 Maret, 2022



Linda Wati Bd

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalannya untuk menemukanmu -Ali bin Abi Thalib-

Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malampun tidak dapat mendahului siang, masing-masing beredar pada garis edarnya -Qs Yasin ayat 40-

KetetapanNya pasti akan datang,dan janganlah kamu meminta agar dipercepat - An- Nahl ayat1-

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri sendiri -Ar-rad ayat 11-

Jika Allah menolongmu, maka tak ada yang dapat mengalahkanmu -Qs.Ali Imran ayat 160-

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Allah SWT & Nabi Muhammad SAW*
- 2. Cinta Pertamaku Bpkku Badaruddin Umar & Ibuku Tercinta Wahida Rohim*
- 3. Saudara-Saudariku Tercinta, dan Orang Terdekatku Kak Ahmad*
- 4. Sahabat, teman seperjuangan selama kuliah*
- 5. Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karni Jaya Nusantara Palembang". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MPselaku Rektor Universitas TridinantiPalembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas TridinantiPalembang.
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Siselaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas TridinantiPalembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas TridinantiPalembang
5. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Ibu Hj. Noviarni ,SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
7. Pimpinan serta staff PT. Karni Jaya Nusantara Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Bapakku & Ibuku tercinta dan saudara-saudariku, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena, itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.2 Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.1 Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.3 Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.4 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2.5 Tahap-Tahap Penyusunan Pengembangan	21

2.1.2.6 Evaluasi Program Pengembangan	22
2.1.2.7 Dimensi Pengembangan SDM	22
2.1.2.8 Indikator Pengembangan SDM	23
2.1.3 Kompetensi	23
2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi.....	24
2.1.3.2 Indikator Kompetensi	27
2.1.4 Evaluasi Kerja	28
2.1.4.1 Pendekatan Evaluasi Kerja.....	29
2.1.4.2 Sasaran Evaluasi Kerja.....	30
2.1.4.3 Metode Evaluasi Kerja	31
2.1.4.4 Dimensi Evaluasi Kerja	32
2.1.4.5 Indikator Evaluasi Kerja	34
2.1.5 Reward	35
2.1.5.1 Jenis - Jenis Reward	36
2.1.5.2 Tujuan Reward	38
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Reward	39
2.1.5.4 Indikator – Indikator Reward	40
2.1.6 Kinerja	41
2.1.6.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	41
2.1.6.2 Karakteristik Kinerja	45
2.1.6.3 Indikator Kinerja	46
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	47
2.3 Kerangka Berfikir	48
2.4 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	50
3.1.1 Tempat Penelitian.....	50
3.1.2 Waktu Penelitian	50
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	50
3.2.1 Sumber Data	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	51

3.3 Populasi dan Sampel	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sampel	52
3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	53
3.4.1 Variabel Penelitian	53
3.4.2 Defenisi Operasional	54
3.5 Instrumen Penelitian	56
3.5.1 Uji Validitas	57
3.5.2 Reliabilitas	58
3.6 Teknik Analisis Data	59
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	59
3.6.2 Uji Normalitas Data.....	61
3.7 Uji Hipotesis Statistik	61
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Profil Perusahaan	66
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	66
4.1.2 Visi Dan Misi	67
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	67
4.2 Pembahasan dan interpretasi	71
4.2.1 Karakteristik Profil Responden	71
4.2.1.1 Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	71
4.2.1.2 Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	72
4.2.1.3 Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
4.3 Analisis Data dan Pembahasan	73
4.3.1 Uji Validitas	73
4.3.2 Uji Reliabilitas	76
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
4.4.1 Analisi Linier Berganda	80
4.4.2 Koefisien Korelasi.....	82
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	83
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	84

4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	84
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	49
3.2 Definisi Operasional	54
3.3 Skor Skala Likert	56
3.4 Interval koefisien	61
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.2 Responden Berdasarkan Usia	72
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	73
4.4 Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM (X_1)	74
4.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_2)	74
4.6 Hasil Uji Validitas Evaluasi Kerja (X_3)	75
4.7 Hasil Uji Validitas Reward (X_4)	75
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	76
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	77
4.10 Hasil Uji Normalitas	78
4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	80
4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi	83
4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi	83
4.15 Hasil Uji f	84
4.16 Hasil Uji t	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	47
4.1 Struktur Organisasi	68
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79

ABSTRAK

Linda Wati Bd, Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara Palembang (dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM dan Ibu Hj. Noviarni ,SE.,M.Si)

PT Karni Jaya Nusantara adalah salah satu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan di kota Palembang . PT Karni Jaya Nusantara dituntut untuk memiliki suatu standar yang dijadikan acuan untuk selalu meningkatkan performance karyawan agar lebih berkualitas

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 20,220 + 0,262X_1 + (-0,211)X_2 + 0,072X_3 + -0,256X_4$ hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan Reward Secara Simultan Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara Palembang, dengan kata lain bahwa Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan Reward sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara Palembang. Terbukti dari hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,142 atau 14,2%, angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan Reward) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 14,20 % sedangkan sisanya yaitu 85,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukan bahwa variabel Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan Reward secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F $(0,006) < 0,05$. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,028) < \alpha (0,05)$, variabel Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,020) < \alpha (0,05)$. variabel Evaluasi Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,498) > \alpha (0,05)$. Dan variabel Reward mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,022) < \alpha (0,05)$.

PT Karni Jaya Nusantara Palembang masih banyak kekurangannya oleh karena itu PT Karni Jaya Nusantara Palembang harus bisa memperbaiki Kinerja Karyawan dan Tetap berupaya meningkatkan Pengembangan SDM, Kompetensi, dan Evaluasi Kerja yang ada dapat memberikan pengaruh yang lebih positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karni Jaya Nusantara Palembang agar Kinerja Karyawan semakin baik.

Kata kunci : Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Linda Wati Bd, Effect of Human Resources Development, Competence, Job Evaluation and Rewards on Employee Performance at PT Karni Jaya Nusantara Palembang (under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE., MM and Mrs. Hj. Noviarni, SE., M.Si)

PT Karni Jaya Nusantara is a company engaged in the construction sector in the city of Palembang. PT Karni Jaya Nusantara is required to have a standard that is used as a reference to always improve employee performance so that it is of higher quality

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 20.220 + 0.262X_1 + (-0.211)X_2 + 0.072X_3 + -0.256X_4$ this shows that HR Development, Competence, Job Evaluation and Rewards Can Simultaneously Improve Performance Employees of PT Karni Jaya Nusantara Palembang, in other words that the influence of HR Development, Competence, Job Evaluation and Rewards has a significant impact on the performance of employees of PT Karni Jaya Nusantara Palembang. It is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the coefficient of determination of Adjusted R Square is 0.142 or 14.2%. This figure illustrates that the percentage contribution of the influence of independent variables (HR Development, Competence, Job Evaluation and Rewards) on the dependent variable (Performance) employees) of 14.20% while the remaining 85.80% is influenced by other variables not examined in this research.

Simultaneous hypothesis test results show that the variables of HR Development, Competence, Job Evaluation and Rewards together affect employee performance. This shows the value of sig F (0.006) < 0.05. The results of the partial test also show that the variable HR development affects employee performance is indicated by the value of sig t (0.028) < α (0.05), the competency variable affects employee performance is indicated by the value of sig t (0.020) < α (0.05). Job Evaluation variable does not affect Employee Performance indicated by the value of sig t (0.498) > α (0.05). And the reward variable affects employee performance is indicated by the value of sig t (0.022) < α (0.05).

PT Karni Jaya Nusantara Palembang still has many shortcomings, therefore PT Karni Jaya Nusantara Palembang must be able to improve employee performance and continue to strive to improve existing HR Development, Competence, and Job Evaluation can have a more positive influence on employee performance at PT Karni Jaya Nusantara Palembang so that employee performance is getting better.

Keywords: HR Development, Competence, Job Evaluation, Reward and Employee performance

RIWAYAT HIDUP

LINDA WATI BD, dilahirkan di Palembang pada tanggal 3 Mei 2000 dari Alm Bapak Badaruddin Umar dan Ibu Wahida Rohim. Anak ke 2 dari 6 bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 92 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Pelita Palembang, Sekolah Menengah Akhir diselesaikan pada tahun 2018 di SMA Yayasan Wanita Kereta Api(YWKA) Palembang. Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang ,Maret 2022

LINDA WATI BD

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk melakukan kegiatan ekonomi dalam memperoleh atau mendapatkan laba. Didalam suatu perusahaan, terdapat elemen pendukung berupa faktor internal dan faktor eksternal. Konsumen dan pesaing merupakan bagian dari faktor eksternal, sedangkan pada faktor internal sumber daya yang memberikan kontribusi terbesar. Sumber daya perusahaan beragam jenisnya, misalnya sumber daya berupa bahan baku, sumber daya alat berupa mesin produksi, dan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan adalah bagian terpenting dari perusahaan, dalam kegiatan operasional perusahaan peran karyawan sangat diperlukan sebagai dukungan penggerak berbagai aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Tanpa mesin perusahaan dapat beroperasi secara manual, namun tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan atau beroperasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Jufrizen, 2018). Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya di mata

masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut..

Manusia atau sumber daya manusia (SDM) dalam dunia industri biasa disebut dengan istilah karyawan, senantiasa menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak mungkin berjalan tanpa adanya karyawan. Ia akan dapat bertahan dan terus berkembang jika didukung oleh karyawan yang berkualitas. Salah satu dukungan yang diberikan oleh para karyawan diwujudkan melalui kinerja atau performance. berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut.

Menurut (Chris Rowley dan Keith Jackson, 2012:88)Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upayameningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan. jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu porganisasi atau lembaga (instansi) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Setiap perusahaan menghendaki performance terbaik dari setiap karyawannya, oleh karena itu perusahaan tersebut perlu menerapkan sistem manajemen yang tepat dalam mengelola SDM yang ada maupun dalam melakukan pencarian karyawan baru yang berkualitas. Setiap perusahaan dituntut untuk melakukan seleksi ketat terhadap calon-calon karyawan yang akan direkrut. Berbagai macam syarat dan kualifikasi ditetapkan bagi setiap pelamar. Hal ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan karyawan dengan kualitas terbaik. Begitu pula dalam mengelola karyawan yang sudah ada..

Faktor selanjutnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai indikator perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Perubahan dunia berpengaruh terhadap organisasi dan sekaligus terhadap kompetensi karyawan menurut (Lasmaya, 2016). Karyawan semakin dipandang sebagai aset yang sangat penting dari suatu instansi. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi instansi maka kedudukan karyawan menjadi semakin sangat strategis. Keunggulan kompetitif suatu organisasi sangat bergantung pada mutu sumberdaya manusia karyawan. Artinya ketika organisasi akan menghadapi proses perubahan atau terlibat dalam menciptakan perubahan maka karyawan diposisikan sebagai pemain utama organisasi. Fenomena terkait kompetensi karyawan dimana karyawan masih merasakan kurangnya perhatian dari manajemen dengan pemberian beasiswa dan diklat (pendidikan dan pelatihan) terkait dengan kompetensi karyawan baik formal maupun non formal (Kotler dan Keller, 2017). Dapat diketahui bahwa dengan

adanya pelatihan dapat mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi, yang mana dapat meningkatkan kompetensi karyawan baik dalam hal kecakapan, kemampuan dan pengetahuannya.

Evaluasi Kerja menurut (GT. Milkovich dan Bourdreau dalam Sundari 2010) adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Mendefinisikan evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi kerja yang penulis maksud adalah proses evaluasi kerja atau proses memberikan penilaian yang dilakukan oleh manajemen sebuah organisasi terhadap pegawainya seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kepemimpinan, produktivitas yang dilakukan oleh pegawainya . karena dengan adanya evaluasi kerja yang dilakukan oleh manajemen akan memudahkan manajemen untuk mengambil sebuah kebijakan yang akan diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang berpijak dari data yang didapat dari evaluasi kerja di organisasi tersebut

Menurut (Mulyadi 2003:181) *reward*(penghargaan) adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena ia telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.*Reward* dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawanPT Karni Jaya Nusantara, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan,

meningkatkan loyalitas dan menurunkan turn over karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan.

PT Karni Jaya Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan. PT Karni Jaya Nusantara saat ini memiliki 94 karyawan, terdiri atas 72 karyawan tetap dan 22 karyawan kontrak. Sumber daya manusia adalah aset utama dari sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Umumnya perusahaan kontraktor mengerjakan proyek-proyek besar dengan target waktu yang telah direncanakan. Hal itulah yang mendasari dibutuhkannya kinerja karyawan yang mampu mencapai keberhasilan penyelesaian proyek sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Sebelum pengerjaan proyek, pekerja mendapat arahan dari pemimpin proyek tentang jenis proyek yang dikerjakan, penjadwalan waktu proyek, serta penggunaan material, alat dan metode dalam pengerjaan proyek. Tahapan ini sering disebut dengan briefing. Selanjutnya pekerja mulai melaksanakan tahap pengerjaan proyek hingga selesai sesuai dengan permintaan klien. Dalam prakteknya, suatu proyek tidak semata hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki masing-masing pekerjanya, namun juga membutuhkan pemahaman ilmu manajemen konstruksi agar keberhasilan penyelesaian proyek dapat sesuai dengan yang telah direncanakan.

Manajemen konstruksi diperlukan dalam suatu pekerjaan konstruksi untuk menjamin efisiensi dan produktivitas suatu pekerjaan konstruksi. Dalam penerapannya, konsep manajemen konstruksi ada baiknya dipahami oleh seluruh

pihak yang terlibat, mulai dari pimpinan hingga bagian pelaksana yang bertugas mengerjakan pembangunan. Hal itulah yang mendasari dibutuhkan pemahaman penuh tentang konsep manajemen konstruksi mulai dari ilmu dasar hingga tingkat yang tertinggi. Alokasi pemakaian sumber daya material, kondisi daerah kerja, dan kondisi peralatan memerlukan identifikasi mendetail dengan tujuan agar tingkat kebutuhan pemakaian dapat direncanakan secara efektif dan efisien. Sama halnya dengan pemahaman tentang peralatan proyek, ada baiknya pekerja pelaksana juga memahami dasar pengelolaan material yang termasuk ke dalam ilmu manajemen sumber daya material. Hal tersebut dimaksudkan agar kebutuhan material dapat mencukupi sesuai dengan tempat proyek direncanakan dan juga untuk mendapatkan keuntungan efisiensi waktu

Manajemen sumber daya manusia pada PT Karni Jaya Nusantara masih belum memiliki anak buah/staf untuk membantu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, karena kurangnya Pemerataan, Pelatihan dan Rekrutmen terhadap karyawan. karyawankurang mengerti bagaimana cara yang harus dilakukan dalam mengerjakan suatu pekerjaan di proyek yang tepat, sehingga dalam praktiknya pun tidak dapat mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang kurang efektif akan memberi dampak pada kinerja perusahaan.

PT Karni Jaya Nusantara dalam pekerjaan proyek perlu dilakukan perbaikan kualitas tenaga kerja, pemberian pelatihan, rekrutmen tenaga kerja baru dan perencanaan tenaga kerja yang sesuai SOP supaya pengembangan SDM di PT Karni Jaya Nusantara dapat berjalan dengan maksimal dalam mengerjakan suatu

pekerjaan proyek dan tidak merugikan perusahaan. PT Karni Jaya Nusantara dituntut untuk memiliki suatu standar yang dijadikan acuan untuk selalu meningkatkan performance karyawan agar lebih berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia PT Karni Jaya Nusantara belum terencana dengan baik karena disebabkan masih kurangnya pengetahuan, keahlian, dan kemampuan para karyawan. PT Karni Jaya Nusantara harus melakukan evaluasi pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja karyawan. Kualitas karyawan inilah yang menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Keseluruhan hal tersebut, termasuk kedalam standar kinerja karyawan bagian pelaksana pada perusahaan ini, namun tingkat pemahaman yang dimiliki oleh karyawan belum sesuai. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang belum cukup optimal, sehingga proses penyelesaian proyek menjadi tidak efektif dan efisien. Suatu kegiatan perbaikan, digunakan untuk mengatasi masalah kinerja karyawan. Melalui kegiatan tersebut, perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan fungsi tanggung jawabnya. Kegiatan dilakukan secara berkesinambungan dengan evaluasi kerja hingga kualitas kinerja karyawan dapat sesuai dengan standar yang dimiliki perusahaan. Pencapaian hasil dari kegiatan memberikan kompetensi dan *reward* kepada karyawan, utamanya diharapkan dapat mengoptimalkan fungsi manajemen dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga

diperoleh hasil yang sesuai spesifikasi yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara Palembang “**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah variabel Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara?
2. Apakah variabel Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara?
3. Apakah variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara?
4. Apakah variabel Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara?
5. Apakah variabel *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengamati dan

membuktikan :

1. Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara
2. Pengaruh Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara
3. Pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara.
4. Pengaruh Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara
5. Pengaruh *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan, penulisan skripsi ini juga memiliki manfaat penelitian, antara lain:

1. Bagi Perusahaan.
Hasil penelitian diharapkan berguna bagi perusahaan untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan mengukur sejauh mana Pengembangan SDM, Kompetensi, Evaluasi Kerja dan *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karni Jaya Nusantara.
2. Bagi Universitas
Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah kepustakaan, khususnya Universitas Tridinanti Palembang sehingga terdapat tambahan referensi sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pembanding serta peluang untuk menerapkan ilmu dan teori- teori yang telah penulis dapatkan selama masa perkuliahan dalam praktik dan kenyataan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Agung Nugroho, (2015) *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya* Vol. IV, No. 2, Juni 2015 (Hal 36)
- Astuti, Winda Sri, Herman Sjahrudin dan Suseno. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Hasamitra Makasar*. Jurnal Organisasi Dan Manajemen. Vol. 1 Hal 31-46
- Astarina, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpil Pematang Reba*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Dicky Saputra, et all. 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakankeempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mahendro Sumardjo dan Priansa D. Junni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Muis, Muhammad Ras. J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya*

Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Syariah. E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259. Vol. 1, No 1, Januari 2018.

Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Nurhasan, S.E., M.Si., Rohimat. (2017). *Kepuasan Kerja dan Loyalitas Genrasi Y*. *Fakultas Ekonomi Universitas Garut. Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1). 013-023.

Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal EKSOS*. Vol.8 No.2. Pontianak: AMIK Panca Bhakti.

Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Kawulur, Tresia Karli, dan R.J. Pio. 2018. “*Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 6, Nomer 2.

Kothler, Philip, Amstrong. 2017. *Pemasaran*, Edisi pertama. Salemba Empat. Jakarta.

Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.

Suratman Hadi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).

Suparmi, Vicy Septiawan. 2019. *Reward dan Punishment sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* Vol. 8 No. 1. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

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

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta

Wirawan, Adhitomo dan Ismi Nur Afani, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa*, Batam: Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018

Wibowo. 2009. *Manajemen kinerja*-edisi ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada
Jakarta-14240.