

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SELATAN AGRO MAKMUR LESTARI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

Irawan Huzaini

1601110145

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : IRAWAN HUZAINI
Nomor Pokok/NIM : 1601110145
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PERENCANAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. SELATAN
AGRO MAKMUR LESTARI

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06/03/2020 Pembimbing I:


Sugiri Dinah, SE, M.Si
NIDN: 0205085601

Tanggal 06/03/2020 Pembimbing II:


Dian Septianti, SE.MM
NIDN: 0206098501

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal


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

32 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irawan Huzaini

Nomor Pokok : 1601110145

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Selatan Agro Makmur Lestari**" ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 15 maret 2020

Penulis



(Irawan Huzaini)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

**"TIDAK ADA PERJUANGAN YANG DILAKUKAN TANPA RASA
SAKIT, NAMUN ANDA HARUS PERCAYA BAHWA RASA SAKIT ITU
HANYA SESAT SAJA DAN DIGANTI DENGAN KEBAHAGIAN"**

(ANONIM)

SKRIPSI INI, KUPERSEMBAHKAN KEPADA:

- ❖ AYAHANDA DAN IBUNDA TERCINTA**
- ❖ SAUDARA-SAUDARAKU
TERSAYANG**
- ❖ SAHABAT DAN TEMAN-TEMAN**
- ❖ ALMAMATER**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang direncanakan .

Dengan selesainya penelitian ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, nasehat, dan motivasi dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai dengan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

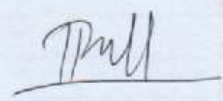
1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Sugiri Dinah, SE, M.Si selaku Pembimbing utama yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Dian Septianti, SE, MM selaku Pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staf karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa studi.
7. PT. Selatan Agro Makmur Lestari Palembang, Pimpinan dan karyawan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data informasi yang penulis butuhkan.
8. Ibunda Laili dan Ayahku tercinta Zulkifli yang selalu memberikan cinta dan kasih sayang tiada henti kepada penulis, menjadi panutan serta alasan terbesar agar penulis bisa lebih sukses dan lebih baik kelak dimasa depannya.

9. Seluruh saudaraku yang telah banyak memberikan motivasi, dukungan, baik material maupun non-material dan kasih sayangnya kepada penulis.
 10. Teman sekaligus sahabatku yang sudah seperti saudaraku sendiri, terima kasih sudah turut memberi semangat, serta membantuku menyelesaikan skripsi ini.
 11. Almamater, teman-teman sekaligus saudara Seperjuanganku Angkatan 2016 jurusan Manajemen, terima kasih atas persahabatan dan kebersamaannya selama masa kuliah.
- Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR	xiii
KATA PENGANTAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang		Palembang, 15 Maret 2020
1.2 Rumusan Masalah		
1.3 Tujuan Penelitian		
1.4 Manfaat Penelitian		



Penulis
Ibrahim Huzaini

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar	
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	1
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	2
2.1.3 Pengertian Sumber Daya Manusia	3
2.1.4 Pengertian Sumber Daya Manusia	4
2.1.5 Pengertian Sumber Daya Manusia	5
2.1.6 Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.1.7 Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.1.8 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.1.9 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.10 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.11 Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.1.12 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.13 Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.1.14 Pengertian Sumber Daya Manusia	14
2.1.15 Pengertian Sumber Daya Manusia	15
2.1.16 Pengertian Sumber Daya Manusia	16
2.1.17 Pengertian Sumber Daya Manusia	17
2.1.18 Pengertian Sumber Daya Manusia	18
2.1.19 Pengertian Sumber Daya Manusia	19
2.1.20 Pengertian Sumber Daya Manusia	20
2.1.21 Pengertian Sumber Daya Manusia	21
2.1.22 Pengertian Sumber Daya Manusia	22
2.1.23 Pengertian Sumber Daya Manusia	23
2.1.24 Pengertian Sumber Daya Manusia	24
2.1.25 Pengertian Sumber Daya Manusia	25
2.1.26 Pengertian Sumber Daya Manusia	26
2.1.27 Pengertian Sumber Daya Manusia	27
2.1.28 Pengertian Sumber Daya Manusia	28
2.1.29 Pengertian Sumber Daya Manusia	29
2.1.30 Pengertian Sumber Daya Manusia	30
2.1.31 Pengertian Sumber Daya Manusia	31
2.1.32 Pengertian Sumber Daya Manusia	32
2.1.33 Pengertian Sumber Daya Manusia	33
2.1.34 Pengertian Sumber Daya Manusia	34
2.1.35 Pengertian Sumber Daya Manusia	35
2.1.36 Pengertian Sumber Daya Manusia	36
2.1.37 Pengertian Sumber Daya Manusia	37
2.1.38 Pengertian Sumber Daya Manusia	38
2.1.39 Pengertian Sumber Daya Manusia	39
2.1.40 Pengertian Sumber Daya Manusia	40
2.1.41 Pengertian Sumber Daya Manusia	41
2.1.42 Pengertian Sumber Daya Manusia	42
2.1.43 Pengertian Sumber Daya Manusia	43
2.1.44 Pengertian Sumber Daya Manusia	44
2.1.45 Pengertian Sumber Daya Manusia	45
2.1.46 Pengertian Sumber Daya Manusia	46
2.1.47 Pengertian Sumber Daya Manusia	47
2.1.48 Pengertian Sumber Daya Manusia	48
2.1.49 Pengertian Sumber Daya Manusia	49
2.1.50 Pengertian Sumber Daya Manusia	50
2.1.51 Pengertian Sumber Daya Manusia	51
2.1.52 Pengertian Sumber Daya Manusia	52
2.1.53 Pengertian Sumber Daya Manusia	53
2.1.54 Pengertian Sumber Daya Manusia	54
2.1.55 Pengertian Sumber Daya Manusia	55
2.1.56 Pengertian Sumber Daya Manusia	56
2.1.57 Pengertian Sumber Daya Manusia	57
2.1.58 Pengertian Sumber Daya Manusia	58
2.1.59 Pengertian Sumber Daya Manusia	59
2.1.60 Pengertian Sumber Daya Manusia	60
2.1.61 Pengertian Sumber Daya Manusia	61
2.1.62 Pengertian Sumber Daya Manusia	62
2.1.63 Pengertian Sumber Daya Manusia	63
2.1.64 Pengertian Sumber Daya Manusia	64
2.1.65 Pengertian Sumber Daya Manusia	65
2.1.66 Pengertian Sumber Daya Manusia	66
2.1.67 Pengertian Sumber Daya Manusia	67
2.1.68 Pengertian Sumber Daya Manusia	68
2.1.69 Pengertian Sumber Daya Manusia	69
2.1.70 Pengertian Sumber Daya Manusia	70
2.1.71 Pengertian Sumber Daya Manusia	71
2.1.72 Pengertian Sumber Daya Manusia	72
2.1.73 Pengertian Sumber Daya Manusia	73
2.1.74 Pengertian Sumber Daya Manusia	74
2.1.75 Pengertian Sumber Daya Manusia	75
2.1.76 Pengertian Sumber Daya Manusia	76
2.1.77 Pengertian Sumber Daya Manusia	77
2.1.78 Pengertian Sumber Daya Manusia	78
2.1.79 Pengertian Sumber Daya Manusia	79
2.1.80 Pengertian Sumber Daya Manusia	80
2.1.81 Pengertian Sumber Daya Manusia	81
2.1.82 Pengertian Sumber Daya Manusia	82
2.1.83 Pengertian Sumber Daya Manusia	83
2.1.84 Pengertian Sumber Daya Manusia	84
2.1.85 Pengertian Sumber Daya Manusia	85
2.1.86 Pengertian Sumber Daya Manusia	86
2.1.87 Pengertian Sumber Daya Manusia	87
2.1.88 Pengertian Sumber Daya Manusia	88
2.1.89 Pengertian Sumber Daya Manusia	89
2.1.90 Pengertian Sumber Daya Manusia	90
2.1.91 Pengertian Sumber Daya Manusia	91
2.1.92 Pengertian Sumber Daya Manusia	92
2.1.93 Pengertian Sumber Daya Manusia	93
2.1.94 Pengertian Sumber Daya Manusia	94
2.1.95 Pengertian Sumber Daya Manusia	95
2.1.96 Pengertian Sumber Daya Manusia	96
2.1.97 Pengertian Sumber Daya Manusia	97
2.1.98 Pengertian Sumber Daya Manusia	98
2.1.99 Pengertian Sumber Daya Manusia	99
2.1.100 Pengertian Sumber Daya Manusia	100

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1.1 Pengertian Perencanaan	7
2.1.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.3 Tujuan perencanaan Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.4 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.6 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.7 Hubungan Perencanaan Terhadap Kinerja Karyawan ...	11
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	12

2.1.2.1	Pengertian Pengembangan	12
2.1.2.2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.3	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan	15
2.1.2.4	Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.5	Faktor-Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.6	Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.6	Hubungan pengembangan Terhadap kinerja Karyawan	18
2.1.3	Kinerja Karyawan	19
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2	Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3	Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.1.3.4	Indikator-Indikator Kinerja	22
2.1.3.5	Sasaran kinerja	23
2.1.3.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.2.	Penelitian Yang Relevan	26
2.3.	Kerangka Berfikir	28
2.4.	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1	Tempat Penelitian	30
3.1.2	Waktu Penelitian	30
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1	Sumber Data	31
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	31
3.3.	Populasi, dan Sampel Penelitian	32
3.3.1	Populasi	32
3.3.2	Sampel	33
3.4.	Rancangan Penelitian	34
3.5.	Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1	Variabel	35
3.5.2	Definisi Oprasional	36
3.6.	Instrumen Penelitian	38
3.6.1	Uji Validitas	38
3.6.2	Uji Reliabilitas	39

3.7. Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Analisis Regresi Berganda	40
3.7.2. Pengujian Hipotesis Statistik	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	46
4.1.3 Analisis Hasil Penelitian.....	52
4.1.4 Defenisi Profil Indentitas Responden	52
4.1.4.1 Umur Responden.....	52
4.1.4.2 Tingkat Pendidikan	53
4.1.4.3 Jenis Kelamin.....	54
4.2. Uji Instrumen Penelitian.....	54
4.2.1 Uji Validitas.....	54
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.2.4 Analisis Korelasi	60
4.2.5 Koefisi Determinasi.....	61
4.2.6 Uji Simultan.....	62
4.2.7 Uji Parsial	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Variabel dan Defenisi Oprasional	36
Tabel 4.1 Umur Responden.....	52
Tabel 4.2 Tingkat pendidikan	53
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Pencanaan SDM	55
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM	56
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.9 Hasil Uji R Analisis Korelasi.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinas)	61
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji t (parsial).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47

ABSTRAK

Irawan Huzaini. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Selatan Agro Makmur Lestari. (Dibawah bimbingan Sugiri Dinah, SE.M.Si dan Dian Septianti, SE.MM).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Perencanaan Sumber Daya manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Kelapa Sawit PT. Selatan Agro Makmur Lestari. Sedangkan metode pembahasan penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan Sampel Sebanyak 69 Responden.

Hasil dari penelitian ini adalah Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selatan Agro Makmur Lestari dimana nilai F hitung (97,080) > dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_o ditolak). Variabel X_1 (Perencanaan SDM) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $0,395 < t$ tabel 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,694$ yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Bahwa Perencanaan SDM (X_1) secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel X_2 (Pengembangan SDM) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung $13,660 > t$ tabel 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Pengembangan SDM (X_2) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel X_2 (Pengembangan SDM) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel penduga bagi Kinerja Karayawan PT. Selatan Agro Makmur Lestari.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, kinerja karyawan Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Irawan Huzaini, dilahirkan di Banyuasin tanggal 25 Mei tahun 1996 dari Ayah yang bernama Zulkifli dan Ibu yang bernama Rini. Merupakan anak ke 4 (Empat) dari 4 (Empat) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 6 Muara padang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 1 Muara Padang. Dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA Negeri 1 Muara Padang. Kemudian melanjutkan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 15 Maret 2020



Irawan Huzaini
1601110145

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui program perencanaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktifitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan dan pengembangan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari perencanaan dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia atau karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan

melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi atau perusahaan, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Untuk karyawan yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan karyawan, agar memperoleh karyawan yang benar-benar *qualified* sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan Sumber daya Manusia merupakan suatu proses penentuan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga kerja yang ada (hariandja 2012-76). Program perencanaan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Perencanaan adalah dimana proses menentukan tujuan dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan upaya peningkatan kinerja bagi karyawan yang mencerminkan kompetensi karyawan tersebut dalam bekerja, artinya kinerja dari masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga menjadikan karyawan sebagai jaminan bagi organisasi atau perusahaan untuk menjawab setiap tantangan dan setiap kemungkinan akan perubahan yang terjadi pada masa yang akan datang (Rahman 2013:2).

Tujuan dari adanya Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM adalah untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya sekarang dan dimasa yang akan datang. Pengembangan karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya pekerjaannya, dengan demikian program perencanaan dan pengembangan karyawan memberikan peluang terhadap karyawan agar turut berperan dalam PT Selatan Agro Makmur Lestari.

Kinerja seorang karyawan sering dikaitkan dengan tingkat tercapainya tujuan suatu perusahaan atau standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja yang lebih baik merupakan ukuran yang sangat berharga tentang seberapa baik sumber daya yang dipergunakan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Tercapainya sumber daya manusia yang baik tidak lepas dari bagaimana awal mula suatu perencanaan disusun untuk berjalannya suatu pekerjaan. Kinerja menjadi ukuran atas tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2010:61).

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu pengetahuan tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal.

Namun demikian, dalam menghasilkan kinerja yang baik, maka diperlukan peranan sumber daya karyawan yang kompeten, dalam arti karyawan mampu mengaktualisasikan tujuan dari organisasi di PT. Selatan Agro Makmur Lestari, karena selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya memiliki kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara profesional, kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Pelatihan atau kegiatan mengikuti kursus-kursus keahlian ataupun *workshop* adalah bentuk dari pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kualitas dan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan profesional kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Selatan Agro Makmur Lestari**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari?
2. Apakah perencanaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari.

2. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Selatan Agro Makmur Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Bermanfaat sebagai media untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dan juga untuk menambah pengalaman di bidang penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan perusahaan tersebut dalam menilai kinerja karyawan melalui perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, 2012, *Pendidikan Kecakapan Hidup*, Alfabeta : Bandung.
- Arikunto, 2013, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka: Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo: jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9, Bumi Aksara : Jakarta.
- Iriani Ismail, 2016, *Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi kasus pada CV. Bhumikam Shamitra daun kelor) desa Batang-Batang: Sumenep
- Kaswan, 2012, *Kinerja Pengembangan kompensasi*, Edisi Kesepuluh, Indeks : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Nawawi, H. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Nanang Tegar, 2019, *Strategi Pengelolaan SDM Dan Karyawan Dengan Pendekatan Teoritis Dan Praktis*, Quadran : Jogjakarta.
- Parinsa, donni juni, 2014, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, Albeta: Bandung.

Rivai, Veithzal, dkk. 2012, *Komersial Bank Management : Perbankan, Teori Praktek*. Edc 1 : Jakarta.

Sedermayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Manajemen Cetakan Kelim. PT. Refika Aditama : Bandung.

Silalahi, Ulber, 2010, *Metode Penelitian Sosial* : PT Refika Aditama, Bandung.

Sugiyono, 2011, *Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade* (STUDI di Merek Dagang Customade Indonesia). Mahir Pradana : Universitas Telkom.

Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group : Jakarta.

Sinambela, poltak, 2012, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implementasi*. Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu.

Usman, 2011, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan* PT. Bumi Aksara : Jakarta.

Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Bandung.

Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Raja Wali Pers : Jakarta.

[Http://repository.unpas.ac.id/36045/5/BAB%2011.pdf](http://repository.unpas.ac.id/36045/5/BAB%2011.pdf), Diakses pada Hari Sabtu, Tanggal, 25-12-2019 : Palembang.