

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS  
CABANG MEDAN**

Ardiansyah Harahap  
158320188

Prodi ekonomi manajemen  
Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Medan Are  
Jl. Setia budi No. 79B .Tj .rejo,Medan Sunggal,Kota Medan,Sumatera Utara  
[Harahapardi124@gmail.com](mailto:Harahapardi124@gmail.com)

**Abstrak**

Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, 2019.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan setingkat di PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang berjumlah 65 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 65 orang.Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Pengembangan SDM mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan (2) secara parsial variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan SDM dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

**Kata kunci : Pengembangan SDM, Komitmen Organisasi, Kinerja.**

## ABSTRACT

*Influence of HR Development and Organizational Commitment on Employee Performance at Medan branch of PT. Ikapharmindo Putramas, Skripsi, 2019. The purpose of this study was to find out and analyze the Effect of HR Development and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan Branch. The research method used is associative research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at the level of PT. Ikapharmindo Putramas Medan Branch, amounting to 65 people. Sampling with a saturated sampling method or better known as census. In this study the total population is relatively small, as many as 65 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis. The results of the study show that: (1) partially the HR Development variable influences Employee Performance at the Medan Branch of PT. Ikapharmindo Putramas (2) partially the Organizational Commitment variable influences Employee Performance at Medan Branch of PT. Ikapharmindo Putramas ; ; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of HR Development and Organizational Commitment affecting Employee Performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan Branch.*

**Keywords:** *HR Development, Organizational Commitment, Performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh Karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Prayudi, 2018 ; Latief Dkk, 2019)

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:43) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. (Kesuma & Mulia, 2015 ; Lubis & Prayudi, 2018).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dilakukan dengan cara mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, baik dari segi pengetahuan maupun ketrampilan dan mental dengan harapan akan dapat

menciptakan Good Governance yang diinginkan oleh segenap masyarakat. (Siregar, 2019 ; Prayudi, 2017).

Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat di terima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi. (Lubis & Sabrina, 2019 ; Syahrial & Sabrina, 2019).

Pola pembinaan karyawan juga diselaraskan dengan peningkatan kesejahteraan, karena pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan karyawan. Keberhasilan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dapat di ukur efektivitasnya dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

PT.Ikapharmindo Putramas adalah perusahaan yang bergerak dalam industri farmasi, makanan, produk bayi dan kosmetik. Perusahaan tersebut sangat concern dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia nya, mengingat di era globalisasi ini semakin ketatnya persaingan. Persaingan yang tinggi tidak hanya dapat dihadapi dengan sistem pemasaran yang baik saja, tetapi juga harus diimbangi dengan pengembangan Sumber Daya Manusia karyawannya. Ada banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam pengembangan Sumber Daya Manusiannya. Diantaranya seperti yang telah dilakukan oleh PT.Ikapharmindo Putramas. melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia karyawan melalui pemberian kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan ide-ide dan gagasannya. Dengan begitu, karyawan akan lebih berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini juga bisa membuat karyawan merasa lebih dihargai dan dapat membuat mereka lebih berkembang. Namun kesempatan yang diberikan oleh perusahaan, tidak semua bisa dimanfaatkan oleh sebahagian kecil karyawan, seperti masih ada karyawan yang lebih memilih berdiam diri dan kurang melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang sebenarnya bisa membantu pengembangan skill karyawan, Mereka menganggap jika aktif melibatkan diri dalam semua kegiatan perusahaan, akan menyebabkan tugas-tugas mereka bertambah sedangkan kompensasi yang diberikan tidak meningkat. perusahaan lah yang akan mendapat keuntungan paling besar dari pengembangan

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap

nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu. (Marbun & Siregar, 2014 ; Dalimunthe, 2018).

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan ?
2. Apakah komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?
3. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

### **1.3 Manfaat Peneliti**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

3. Bagi peneliti lain  
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi,  
bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kinerja**

menurut Mangkunegara (2011:32), definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1. Indikator Kinerja**

Menurut Moehariono (2011:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

- a. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
- c. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

- e. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- f. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

## **2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1. Pengertian Pengembangan**

Menurut Komaruddin Sastradipoera (2012:122) sedikitnya ada dua buah definisi yang menjelaskan arti pengembangan :

1. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyelia.
2. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral karyawan dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

### **2.2.2. Indikator Pengembangan Sumber daya manusia**

Menurut Hasan, (dalam Jusmaliani 2011:100) untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Indikator Kepribadian. Indikator kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
2. Indikator Produktivitas. Indikator ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. Indikator Kreativitas. Indikator ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

## 2.3. Komitmen Organisasi

### 2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

### 2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

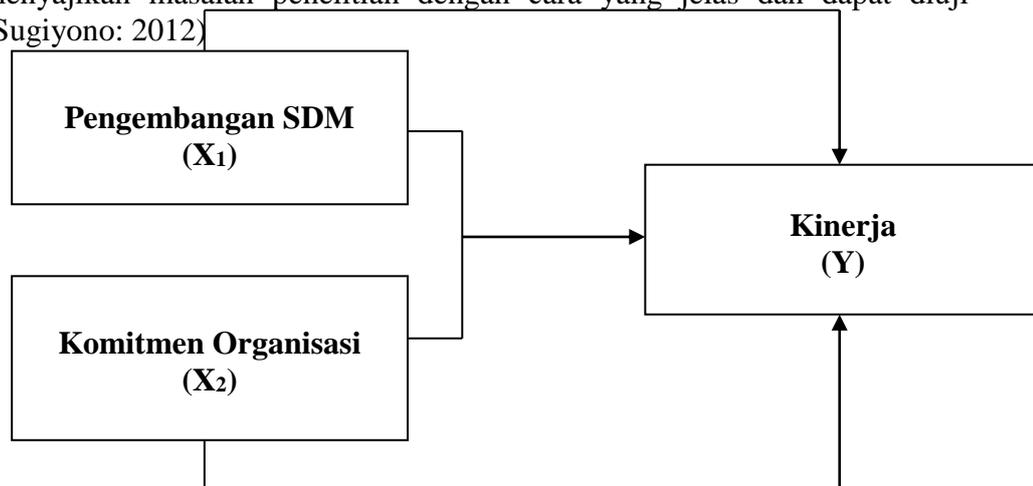
Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif  
Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
  - a. Keinginan berkarir di organisasi
  - b. Rasa percaya terhadap organisasi
  - c. Pengabdian kepada organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan.  
Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.
  - a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
  - b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
  - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
3. Komitmen Normatif  
Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.
  - a. Kesetiaan terhadap organisasi
  - b. Kebahagiaan dalam bekerja
  - c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)



**Gambar Kerangka Konseptual**

## 2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan..
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

## 3.1 Metodologi Penelitian

### **3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian**

#### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

#### **3.1.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian berlokasi di PT.Ikapharmindo Putramas Jalan Gatot Subroto No: 248 Kota Medan, Sumatera Utara.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang berjumlah 65 orang.

**Tabel 3.2**

**Daftar Populasi Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Orang</b>
1	Area Manager	3
2	Supervisor	6
3	Medical reps	25
4	Administrasi/IT	6
5	Staff Gudang	6
6	Pengantar Barang	5
7	Operator	2
8	Kolektor	5
9	Security	6
	Jumlah	65

#### **3.2.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. menggunakan teknik

penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang berjumlah 65 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

#### 4.1 Hasil Penelitian dan pembahasan

##### 4.1.1 Pengujian instrumental

Suatu instrumen dapat digunakan dalam penelitian jika instrumen tersebut dikatakan valid dan reliabel. Untuk mengetahui instrumen dalam penelitian valid atau tidak dilakukan dengan uji validitas .berdasarkan hasil uji validitas seluruh pernyataan dalam kuisisioner mengenai variabel x1,x2 dan y telah memenuhi syarat validitas.dan untuk mengetahui instrument reliable di lakukan dengan uji reliabilitas hasilnya menunjukkan instrument konsisten bila digunakan oleh peneliti lain.

##### 4.1.2.Uji Hipotesis

A. Tabel  
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.207	2.131		4.789	.000
	Pengembangan SDM	.283	.085	.388	3.344	.001
	Komitmen Organisasi	.184	.070	.307	2.643	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

dijelaskan sebagai berikut

1. Variabel Bebas  $X_1$  (Pengembangan SDM)
  - a. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3,344 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.998 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  3.344  $>t_{table}$  1.998. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan.
  - b. Nilai  $p-value$  pada kolom sig 0.001  $<$  0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan.
2. Variabel Bebas  $X_2$  (Komitmen Organisasi)
  - a. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 2.643 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.998 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  2.643  $>t_{table}$  1.998 Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan.
  - b. Nilai  $p-value$  pada kolom sig 0.010  $<$  0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi dapat berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan.

### B. Tabel

#### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.653	2	28.326	17.477	.000 <sup>a</sup>
	Residual	100.486	62	1.621		
	Total	157.138	64			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

- a. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh 17.477  $>$  3.14 artinya positif. Sementara nilai  $p-value$  diperoleh pada kolom sig 0.000  $<$  0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM dan Komitmen Organisasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan.

#### 4.1.2. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien* Determinasi ( $R^2$ ) adalah :

C .Tabel  
Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.861	.840	1.037

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,861. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 86%. kinerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengembangan SDM dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. di mana perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,344 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai signifikan  $0,001 < 0,005$ .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. ). di mana di perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,643 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai signifikan  $0,010 < 0,005$ .
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. di mana di perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $17,477 > F_{tabel}$  3,14 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan agar dalam pengembangan sumber daya manusia menganut prinsip dalam menjalankan tugas mampu bersikap profesional sesuai kompetensi dan

- kode etik, prestasi kerja, jenjang pangkat dan syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.
2. Disarankan agar pimpinan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun manajerial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
  3. Disarankan kepada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan agar karyawan memiliki profesionalisme kerja sehingga komitmen organisasi dapat tercapai.
  4. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan nantinya sehingga menambah pengetahuan yang lebih jauh lagi bagi banyak pihak.

### DAFTAR PUSTAKA

Allen dan Meyer , (2013),*Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Almasdi,(2016),*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Boonie Bei Yu, (2015),*Human Resource Management Practices And Affective Organizational Commitment: A Comparison Of Chinese Employees In A State-Owned Enterprise And A Joint Venture*.ISSN: 1744-7941

Chris Rowley dan Keith Jackson ,(2012), *Human Resource Management*. (9thed.). New York: McGraw-Hill Irwin.

Didem Pasoglu, (2016), *Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry*. Jurnal Economic & Buisnies Vol : 4 No 3 Tahun 2016.

Dodik Jatmika, (2017), Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementrian AgamaDi Jombang, Universitas KH.A.Wahab Hasbullah, 2Universitas Merdeka Malang, Seminar Nasional Sistem Informasi 2017, 14 September 2017

Hasan, (dalam Jusmaliani 2011), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasibuan , (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Junni Yenni Marbun, (2017),Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru),Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017

#### Jurnal

Kesuma,R. Mulia,U,A.(2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaji Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Jurnal Politeknik Mandiri Bina Prestasi.4.(2).2015. 130-139

Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 2(1), 74-82.

Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Jurnal Manajemen, 3(2), 20-27.

Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Syahrial, H., & Sabrina, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan.

Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 5(1), 53-62.

Komaruddin Sastradipoera, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.

Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>

Mangkunegara, (2015): Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Reflika Diatama.

Mathieu dan Zajac (1990) dalam Supriyono, 2015, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta. Gajamada University pers.

Moeheriono,2011,Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Okto Abrivianto P, (2016), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan,Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2 Januari 2014

Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. Jurnal Kewirausahaan, 3(2), 15-25.

Raudatul Jannah (2014),Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Rivai dan Basri, (2015), Manajemen Supervisi (petunjuk Praktis bagi para supervisor).Edisi Revisi, Cetakan kelima. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Rizky Nugraha (2016),Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali,Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm 176-183

Robbin and Judge, (2011), Perilaku Organisasi. Edisi 12.Jilid 1.Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2016), Manajemen Jilid 2. Edisi ketujuh  
.Jakarta : Erlangga

Setiono, (2017), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga,  
CV Mandar Maju, Bandung

Simamora, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiono, (2012), Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet

Veithzal Rivai, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari  
Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta