

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII WONOSARI, KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



OLEH :

MARIA PRICILYA CHINDY PUSPITA DA LOPEZ

NIM : 2019120216

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

MALANG

2023

RINGKASAN

Eksekusi pekerja sangat penting untuk kemajuan perusahaan, dan sejumlah faktor, seperti keterampilan, kesiapan, dan pengembangan sumber daya manusia, dapat memengaruhi cara pelaksanaan perwakilan. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas keterampilan, perencanaan, dan peningkatan sumber daya manusia pada presentasi PT adalah kekuatan pendorong untuk penelitian ini. Wonosari, Perkebunan XII Malang, Nusantara, diperintah secara bersama-sama dan bergantian. Penyelidikan ini menggunakan metode kuantitatif. 30 karyawan PT dipilih sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk mencerminkan keseluruhan populasi. Wonosari, Perkebunan Nusantara XII, dan Kabupaten Malang. Kuesioner merupakan alat utama yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Investigasi data relaps langsung dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Menurut temuan studi tersebut, persiapan secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan pekerja dengan t-hitung (4,573), dan peningkatan aset SDM secara fundamental mempengaruhi kinerja pekerja dengan nilai t yang diberikan. Kemampuan juga memainkan peran penting dalam hubungan ini. (5.403). Kinerja staf PT, baik secara individu maupun kolektif, sangat dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, dan keterampilan. Malang Rule Nusantara Estate XII Wonosari memiliki 14.982 atau 63,4% dari F hitung. Melalui penyelenggaraan workshop dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi sesuai dengan tuntutan karyawan, PT. Kegiatan Perkebunan Nusantara XII Wonosari perlu mempertimbangkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Jika sebuah korporasi ingin mampu menghasilkan dan meningkatkan kinerja lingkungan dalam iklim bisnis saat ini, maka kinerja karyawan harus dinaikkan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada tenaga kerjanya, atau pekerja sebagaimana mereka lebih umum disebut. Suatu organisasi dapat beroperasi secara efisien jika kompetensi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusianya dalam kondisi yang baik dan komponen pendukung yang diperlukan dapat diakses. Kinerja tinggi dan memiliki kemampuan yang diakui berkualitas tinggi akan menghasilkan kepuasan (Prihatminingtyas. 2015).

Perwakilan organisasi yang maju harus memiliki kinerja yang sangat baik sehingga mereka memiliki pilihan untuk mengenali tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan cerminan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sering dijadikan landasan untuk mengevaluasi anggotanya dan organisasi dalam rangka melakukan upaya peningkatan kinerja (Arianty, et al., 2016). Setiap perusahaan atau lembaga harus dapat menyediakan sistem penilaian kinerja karyawan. Kesimpulan evaluasi perlu membantu manajemen dalam membuat pilihan tentang kenaikan gaji, peningkatan masa kerja, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan banyak masalah penting lainnya yang berdampak pada seberapa efektif karyawan dapat melakukan tugasnya.

Perusahaan juga harus memiliki pilihan untuk menggunakan sumber dayanya untuk mencapai tujuannya. Kemampuan asosiasi untuk mengevaluasi

pelaksanaan yang representatif merupakan salah satu aspek SDM pengurus yang tidak kalah pentingnya. Kemampuan memprediksi hasil kerja seseorang dalam kondisi pekerjaan tertentu merupakan elemen penentu. Kompetensi pegawai merupakan salah satu variabel penentu dalam peningkatan kinerja, oleh karena itu suatu perusahaan harus memperhatikan aspek kompetensi pegawai yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Kemampuan mengacu pada keterampilan atau pengetahuan yang merupakan item utama, atau dominasi dari, subjek tertentu, seperti yang ditunjukkan oleh kompetensi luar biasa. (Muhammad, 2020) menyarankan daftar kemampuan yang harus dimiliki setiap orang. Tiga keterampilan sangat penting bagi seorang profesional sumber daya manusia, khususnya pengetahuan tentang bisnis dan asosiasi, pengetahuan tentang bagaimana mempengaruhi dan dipengaruhi perubahan di antara para eksekutif, dan pengetahuan dan keahlian yang jelas di bidang SDM.

Sementara menentukan tingkat kompetensi penting untuk efektivitas tingkat kinerja yang diinginkan, tujuan utama dari analisis kompetensi adalah pertumbuhan karir. Hal ini sejalan dengan kesimpulan dua penelitian bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Hermawan, 2019 dan Prayogi & Rialdy (2018).

Bisnis juga harus memberikan program pelatihan kepada para pekerja sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka dengan mempelajari hal-hal baru dan mengembangkan bakat-bakat baru. Tujuan program pelatihan dan pengembangan menurut Nugroho AP (2014) adalah untuk meningkatkan pengalaman kerja, pengetahuan, dan kemampuan pekerja.

Karyawan berpartisipasi dalam pelatihan untuk mempelajari atau memperoleh sikap, kemampuan, keterampilan, informasi, dan perilaku tertentu yang berhubungan dengan tempat kerja. Pelatihan ini berguna untuk mengidentifikasi dan menilai kinerja melalui analisis terencana tentang bagaimana meningkatkan lebih lanjut kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Program pelatihan perusahaan juga menguntungkan karena menunjukkan komitmen untuk memaksimalkan potensi seluruh personalnya. Menurut (Rivai, 2015), mempersiapkan adalah langkah signifikan dalam siklus pendidikan di mana pengalaman yang berkembang diselesaikan sementara, dengan harapan dapat mengembangkan pengetahuan, mentalitas, dan kemampuan, dengan opsi untuk meningkatkan keterampilan individu untuk menghadapi pekerjaan di suatu organisasi agar untuk mencapai tujuan hierarkis. Pelatihan demikian penting untuk upaya yang berusaha untuk meningkatkan kinerja baik sekarang dan di masa depan. Hasil penelitian Elizar & Tanjung (2018) tentang bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan memberikan kepercayaan terhadap hal tersebut. Adalah mungkin untuk menetapkan apakah berinvestasi dalam pelatihan akan menghasilkan pengembalian yang bermanfaat bagi strategi sumber daya manusia jangka panjang perusahaan.

Wirawan (2015, p. 193) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia, atau pengembangan SDM, sebagai program pembelajaran yang terarah dan terikat waktu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi, sikap, motivasi, dan perilaku SDM, yang dapat meningkatkan kinerja SDM. Proses mempersiapkan orang untuk mengambil tanggung jawab tambahan

dan memperoleh keterampilan baru sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat mengarah pada peluang karir yang menguntungkan, tetapi penting untuk terlebih dahulu menentukan tingkat bakat yang diperlukan untuk memberikan tingkat kinerja yang sesuai. Hal ini sejalan dengan temuan dua penelitian, Hermawan, 2019, serta Prayogi dan Rialdy (2018), yang keduanya menemukan bahwa kapasitas berdampak fundamental terhadap kinerja. Peningkatan adalah proses dimana perusahaan membuat SDM yang ada lebih berkualitas dan siap untuk menangani semua tugas, tanggung jawab, dan tingkat mental. Peningkatan dapat dianggap bekerja pada sifat SDM melalui pengajaran dan persiapan drive. Sumber daya seperti tenaga kerja, sumber daya alam, informasi yang tepat dan akurat, serta ketersediaan tenaga yang berkompeten semuanya ditinjau (RAD Novitawati, 2019). Hal ini dapat dijelaskan dari sudut pandang pengembangan sumber daya manusia karena untuk mencapai hasil yang diinginkan, metode pengembangan memerlukan kolaborasi dengan program manajemen sumber daya manusia. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan prestasi kerja di kalangan karyawan.

Hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu hubungan yang didasarkan pada kemampuannya yang luar biasa dan komitmennya untuk menyelesaikan tujuan afiliasi yang bersangkutan dengan cara yang sah yang menjunjung tinggi hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang diketahui. sebagai eksekusi (Ardini, 2017). Kinerja dapat

didefinisikan dan diukur jika perusahaan telah menetapkan persyaratan keberhasilan tolok ukur untuk orang atau kelompok pekerja tertentu. Akibatnya, dengan tidak adanya tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan perkiraan, tampilan presentasi individu atau hierarki dapat diketahui (Prayudi, et, a.l 2019).

Dengan asumsi bahwa pada tahun 2021, meskipun RKAP telah dimodifikasi untuk mencerminkan situasi pasca Covid, pencapaiannya masih di bawah target RKAP, diharapkan kemampuan, persiapan, dan peningkatan sumber daya manusia berdampak pada pameran PT. Pedoman Perkebunan Nusantara XII Wonosari Malang. Ketidakmampuan manajemen untuk memberikan jawaban utama atau upaya terobosan untuk mencapai tujuan tersebut telah mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Jumlah kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara menurun drastis akibat wabah Covid-19 dan penundaan liburan Natal dan Tahun Baru 2021 dan 2021 untuk membatasi penyebaran virus corona. Di mana PT untuk penelitian ini berlangsung. Pemerintah Indonesia adalah satu-satunya pemegang saham Perkebunan Nusantara XII Wonosari, Kabupaten Malang, atau PTPN XII, sebuah perseroan terbatas. Keberhasilan pekerja di PT sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kabupaten Malang Penulis berharap dapat melakukan kajian pada pokok-pokok bahasan berikut berdasarkan uraian di atas: “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Produksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari, Kabupaten Malang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan sejarah yang telah ditemukan, permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kinerja pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kabupaten Malang Tergantung Kompetensinya?
2. Apakah pelatihan tersebut mengubah seberapa baik staf di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kabupaten Malang Tampil?
3. Apakah kinerja pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kabupaten Malang Tergantung Pengembangan Sumber Daya Manusia?
4. Apakah kinerja pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari, Kabupaten Malang, bergantung pada keterampilan karyawan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian studi dipilih berdasarkan informasi latar belakang yang disebutkan di atas. Mereka:

1. Untuk menilai bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari di Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kabupaten Malang berpengaruh terhadap kinerja pekerja.
3. Untuk menilai bagaimana pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari di Kabupaten Malang.

4. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kabupaten Malang dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Studi ini dimaksudkan untuk memberikan rincian lebih lanjut dan perkembangan logis untuk program studi administrasi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja representasional.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber oleh sarjana lain yang tertarik untuk mengeksplorasi subjek terkait.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memajukan informasi dan memberikan persepsi ke dalam pemikiran yang berlandaskan ilmiah, khususnya terkait pengaruh HRD terhadap produktivitas staf PT. Kabupaten Malang, Wonosari, dan Perkebunan Nusantara XII.

b. Manfaat bagi pemerintah

Diharapkan anggota staf PT akan menggunakan hasil studi sebagai sumber pengetahuan atau referensi. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Rezim Malang berupaya membenahi kebiasaan kerja para wakil rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adnan, Muhammad, et.al. (2020). *Online Learning Amid the COVID-19 Pandemic: Students' Perspectives*. National University of Sciences & Technology, Pakistan. Volume 2, Issue 1.
- Ardini, L. (2017) '*Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Parkir*', *Ekuitas*, 13(2), pp. 238–258. doi: 10.1016/j.procs.2016.02.076.
- Arianty, dkk. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Azizah, R. N. (2013). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai btn syariah kc semarang.
- Danang Sunyoto. (2013) .*Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, C. I., Suroto, K. S., Nugroho, A. P., & Telagawarna, J. (2020). *Sosial Ekonomi 98 Pertanian : Suatu Pengantar*. Malang: UNITRI Press.
- Gunawan, P., Prihatminingtyas, B., & Novitawati, R. A. D. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Buah-Buahan Di Pasar Tradisional Belimbing Kota Malang (Doctoral dissertation, Fakultas Manajemen Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif, Kualitatif & Mixed Methode*. Kuningan. Hidayatul Quran Kuningan

- Jon Maizar (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Pasaman Barat. Jurnal urnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 218-239
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir.(2019). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad. Et al. (2018). Pelatihan Media Pembelajaran Berbasis WEB Kepada Guru IPA SMP Kota Mataram. Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat 1(1), 77-81.
- Murni, H., Rifa'i, M., & Nugroho, A. P. (2020). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang* (Doctoral dissertation, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI).
- Novitawati, R. A. D., & Prihatminingtyas, B. (2019). Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 8(4), 175-180.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Persada*.
- Prasetyo, D. W. (2018). Pembinaan Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Konveksi Desa Karobelah Kecamatan Mojoagung-Jombang. Comvice: Journal Of Community Service, 2(1), 9-14.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018 (pp. 216– 222).
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty)*. Prosiding Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi, 19

- 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
- Prihatminigtyas, B. 2015. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu-Ilmu sosial. Vol 17 Nomor 1 agustus 118-123
- Prihatminingtyas, B. (2019). Pengaruh Modal, Lama Usaha, Jam Kerja Dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang Di Pasar Landungsari. Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi,7(2), 147154.
- Prihatminingtyas, B. 2010. “Analisis Factor- Factor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Usaha Kecil Yang Di Kelola Perempuan Di Kota Malang” (Disertasi). Malang: Universitas Merdeka.
- Prihatminingtyas, Budi, 2019. Etika Bisnis, (Suatu Pendekatan Dan Aplikasinya Terhadap Stakeholders). Malang: IRDH. Sukoharjo, Jawa Tengah: Pradina Pustaka.
- Priyatno Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom. Yogyakarta
- Putra, D.W., Nugroho. A.P., dan Puspitarini, E.W., 2016, Game Edukasi Berbasis Android Sebagai Media Pembelajaran Untuk Anak Usia Dini, Jurnal Informatika Merdeka Pasuruan, Vol 1, No 1, Hal 46 – 58
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi (3 ed.)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Cetakan Fajar Interpratama Mandiri, Penerbit Kencana.

Wibowo, W. (2019). Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed.). Depok:
Rajawali Pers

Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (Pertama).
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.