

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SERASAN
SEKUNDANG SAWIT MAS**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
KRISTIN JULIANTI SINAGA
11201019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:
Kristin Julianti Sinaga
11201019

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kristin Julianti Sinaga
NIM : 11201019
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SERASAN SEKUNDANG SAWIT MAS”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 Januari 2024

Yang menyatakan



(Kristin Julianti Sinaga)
NIM.11201019_

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SERASAN
SEKUNDANG SAWIT MAS**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

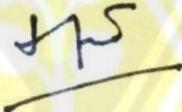
Kristin Julianti Sinaga

11201019

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

**Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada tanggal 4 Januari 2024**

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)	
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT (Dosen Penguji)	
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 4 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SF., M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SERASAN SEKUNDANG SAWIT MAS.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagai mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 5 Desember 2023



Kristin Julianti Sinaga

11201019

HALAMAN MOTTO

“janganlah bermalas-malasan karena yang rajin saja belum tentu sukses apalagi yang malas nanti jadi tukang LAS”

“ Sebab TUHAN, Dia sendiri akan berjalan didepanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau, jangan lah takut dan janganlah patah hati”

(Ulangan 31:8)

“ Segala kepahitan, kegeraman, kemarahan, pertikaian dan fitnah hendaklah dibuang dari antara kamu, demikian pula segala kejahatan.”

(Efesus 4:31)

“ Hati si pemalas penuh dengan keinginan, tetapi sia-sia, sedangkan hati orang rajin diberi kelimpahan”

(Amsal 13:4)

“ Lebih baik berlindung pada Tuhan daripada percaya kepada manusia”

(Mazmur 118:8)

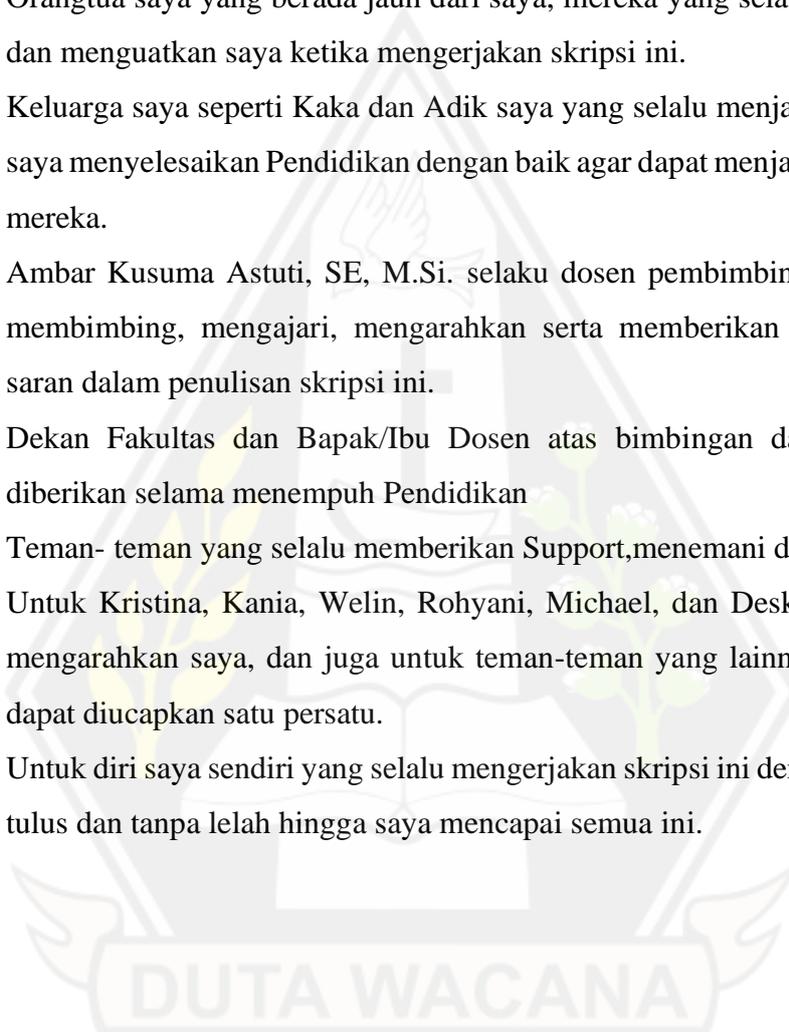
DUTA WACANA

(Kristin Julianti Sinaga)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang selalu menolong, menyertai serta menguatkan saat penulis menempuh Pendidikan.
2. Orangtua saya yang berada jauh dari saya, mereka yang selalu memotivasi dan menguatkan saya ketika mengerjakan skripsi ini.
3. Keluarga saya seperti Kaka dan Adik saya yang selalu menjadi alasan bagi saya menyelesaikan Pendidikan dengan baik agar dapat menjadi contoh bagi mereka.
4. Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing, mengajari, mengarahkan serta memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama menempuh Pendidikan
6. Teman-teman yang selalu memberikan Support, menemani dan membantu. Untuk Kristina, Kania, Welin, Rohyani, Michael, dan Deska yang selalu mengarahkan saya, dan juga untuk teman-teman yang lainnya yang tidak dapat diucapkan satu persatu.
7. Untuk diri saya sendiri yang selalu mengerjakan skripsi ini dengan hati yang tulus dan tanpa lelah hingga saya mencapai semua ini.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan dilakukan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.

Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing saya telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.

Orang tua saya yang telah memberikan bantuan dukungan dan doa – doa yang selalu dipanjatkan untuk saya.

Yogyakarta, 2 Desember 2023



Kristin Julianti Sinaga

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Manfaat untuk peneliti	5
1.5.2 Manfaat untuk Perguruan Tinggi	5
1.5.3 Manfaat untuk Perusahaan	5
1.6 Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Teori yang mendasari	6
2.1.1 Teori Human Capital.....	6
2.2 Pengertian Kompetensi Karyawan	7
2.2.1 Manfaat Kompetensi	8
2.2.2 Tujuan Kompetensi	9
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan.....	10
2.2.4 Indikator Kompetensi Karyawan	11

2.3	Pengertian Pelatihan Kerja.....	11
2.3.1	Manfaat Pelatihan Kerja.....	12
2.3.2	Tujuan Pelatihan	13
2.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	13
2.3.4	Indikator Pelatihan Kerja	14
2.4	Pengertian Pengembangan Karir.....	15
2.4.1	Manfaat Pengembangan Karir.....	15
2.4.2	Tujuan Pengembangan Karier.....	16
2.4.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karier	17
2.5	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.5.1	Manfaat penilaian Kinerja Karyawan	18
2.5.2	Tujuan Kinerja Karyawan	19
2.5.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.5.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.6	Penelitian Terdahulu	20
2.7	Pengembangan Hipotesis	23
2.7.1	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	23
2.7.2	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.7.3	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.8	Kerangka Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Data dan Sumber Penelitian	26
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.2.1	Populasi.....	26
3.2.3	Sampel Penelitian.....	27
3.3	Alat Pengumpulan Data	27
3.4	Defenisi Operasional Variabel	27
3.5	Metode Uji Analisis Data.....	32
3.5.1	Uji Validitas	32
3.6	Metode Uji Hipotesis / Struktul Model.....	33
3.6.1	Analisis Linear Berganda.....	33

3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	34
3.6.3 Uji Simultan (Uji F)	34
3.6.4 Uji t atau Parsial	35
3.7 Gambaran Perusahaan	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Sampel Penelitian.....	36
4.1.1 Jenis Kelamin	36
4.1.2 Tingkat Usia	37
4.1.3 Tingkat Pendidikan	37
4.1.4 Masa Kerja	38
4.1.5 Status	38
4.2 Kuesioner dan Uji Kuesioner	39
4.2.1 Uji Validitas	40
4.2.2 Uji Reliabilitas	42
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
4.4 Uji Hipotesis	43
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
4.4.2 Uji Simultan (F)	44
4.4.3 Uji Parsial (Uji t).....	45
4.5 Pembahasan Hasil	46
4.5.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	46
4.5.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	46
4.5.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	47
BAB V PENUTUP.....	48
5.1 KESIMPULAN	48
5.2 KETERBATASAN PENELITIAN.....	48
5.3 SARAN	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahuu	20
Tabel 3. 1 Petunjuk Penilaian Skala Likert	26
Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	28
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	36
Tabel 4. 2 Tingkat Usia	37
Tabel 4. 3 Pendidikan	37
Tabel 4. 4 Masa Kerja	38
Tabel 4. 5 Status	38
Tabel 4. 6 Jabatan	39
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	42
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ² Model Summary	44
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (F) ANOVA	44
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficientsa	45



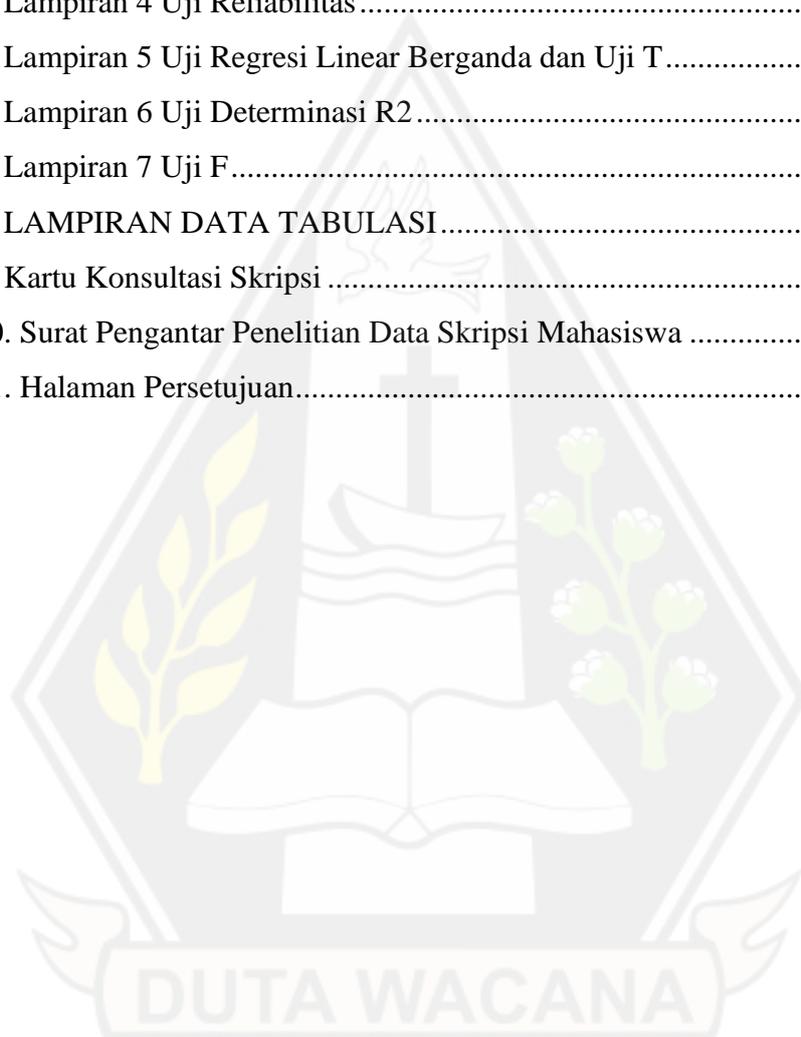
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	25
Gambar 3. 1 Logo Perusahaan	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran 1 Kueisioner.....	55
Lampiran 2. Lampiran 2 Profil Responden	61
Lampiran 3. Lampiran 3 Uji validas.....	63
Lampiran 4. Lampiran 4 Uji Reliabilitas	65
Lampiran 5. Lampiran 5 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T.....	66
Lampiran 6. Lampiran 6 Uji Determinasi R2.....	66
Lampiran 7. Lampiran 7 Uji F.....	67
Lampiran 8. LAMPIRAN DATA TABULASI.....	67
Lampiran 9. Kartu Konsultasi Skripsi	80
Lampiran 10. Surat Pengantar Penelitian Data Skripsi Mahasiswa	82
Lampiran 11. Halaman Persetujuan.....	83



**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SERASAN SEKUNDANG SAWIT
MAS**

Kristin Julianti Sinaga

11201019

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Juliantikristin21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mencari pengaruh variabel- variabel menggunakan uji. Uji yang digunakan baik secara parsial atau dengan uji (T) maupun secara Simultan atau dengan uji (F). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 80 responden dari karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas, responden yang didapat berasal dari Kuesioner yang sudah dibagikan, lalu hasil dari jawaban responden diolah menggunakan tehnik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji F, uji T dan juga Koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian menemukan Kompetensi, Pelatihan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana ketiga variabel X memiliki pengaruh Berbeda terhadap terhadap variabel Y.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF COMPETENCY, TRAINING AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SERASAN
SEKUNDANG SAWIT MAS***

Kristin Julianti Sinaga

11201019

Departement Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Juliantikristin21@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test and determine the influence of competency, training and career development on employee performance at PT. Serasan Sekundang Sawit Mas. The method used in this research is quantitative by looking for the influence of variables using tests. The tests used are either partial or with the (T) test or simultaneously or with the (F) test. In this research, the sample used was 80 respondents from PT employees. Serasan Sekundang Sawit Mas, the respondents obtained came from the questionnaire that had been distributed, then the results of the respondents' answers were processed using data analysis techniques using descriptive analysis, F test, T test and also the coefficient of determination (R²). The results of the research found that Competence, Training and had a positive influence on employe performance, while career development had no influence on employe performance, where the three X variables had different influences on the Y variable.

Keywords: *Competency, Training, Career Development, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi menjadi aspek krusial, mengingat kontribusi yang signifikan yang dapat diberikan oleh elemen tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia, yang tidak hanya berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga sebagai modal untuk bersaing secara kompetitif dengan entitas bisnis lainnya. Dalam konteks ini, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai indikator dari kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, di mana performa yang optimal dari karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Kinerja yang optimal mencerminkan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh anggota karyawan, umumnya digunakan sebagai landasan evaluasi terhadap individu dan keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, perlu diupayakan peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Arisanti et al., 2019). Setiap entitas perusahaan atau organisasi perlu memiliki mekanisme penilaian kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai basis untuk keputusan manajemen seperti menentukan kenaikan gaji, peluang pengembangan, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan aspek lain yang signifikan dalam pengelolaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam pandangan Syahputra & Tanjung (2020), kompetensi memegang peranan kunci dalam meningkatkan kinerja, mendorong perusahaan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap aspek kompetensi karyawan dalam struktur organisasional. Kompetensi didefinisikan sebagai atribut fundamental yang memisahkan individu atau karyawan satu dengan yang lainnya, dimana setiap individu menunjukkan keunikan dalam kompetensinya. Konsep kompetensi mencerminkan kemahiran atau pengetahuan yang mencerminkan tingkat profesionalisme dalam suatu domain khusus, yang kemudian dianggap sebagai nilai tambah dalam konteks tersebut. Mathis & Jackson (2006) juga menyajikan beberapa kompetensi esensial yang seharusnya dimiliki oleh individu. Menurut pandangan mereka, terdapat tiga kompetensi kritis yang harus dimiliki oleh

seorang praktisi sumber daya manusia, yaitu pemahaman tentang bisnis dan struktur organisasi, pemahaman mengenai dampak dan perubahan dalam manajemen, serta pengetahuan dan keterampilan khusus dalam bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, konsep kompetensi mencakup dimensi kepribadian yang mendalam dan terkait dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai konteks dan tugas pekerjaan. Evaluasi tingkat kinerja yang optimal atau suboptimal dapat diukur dengan menggunakan kriteria atau standar tertentu. Analisis kompetensi umumnya difokuskan pada pengembangan karier, meskipun penilaian tingkat kompetensi diperlukan untuk mengevaluasi tingkat efektivitas kinerja yang diharapkan.

Pelatihan kerja menjadi keharusan dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana keberhasilan pencapaian hasil kerja yang optimal memerlukan keahlian dan keterampilan yang terampil dari karyawan. Menurut Mutholib (2019), Pelatihan adalah suatu inisiatif untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, membantu mereka memahami pengetahuan praktis, dan menerapkannya guna meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi guna mencapai tujuannya. Keterkaitan antara pelatihan dan kinerja sangat erat, karena tingkat kinerja yang tinggi tergantung pada peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan.

Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka dalam pekerjaan, sehingga apa yang mereka ketahui dan kuasai dapat mendukung pemahaman mereka tentang apa yang harus mereka lakukan dan mengapa hal itu perlu dilakukan. Meskipun setiap individu memiliki kemampuan unik, kemampuan yang dimiliki mungkin tidak selalu sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan sehingga karyawan dapat memahami tugas mereka dan cara melaksanakannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan menguasai keterampilan khusus atau memperbaiki kelemahan dalam pelaksanaan pekerjaan (Nawawi, 2003). Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi

sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan.

Pengembangan karir juga merupakan faktor signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Melalui program pengembangan karir, kinerja karyawan dapat ditingkatkan agar mencapai langkah-langkah karier berikutnya secara terencana. Pengertian pengembangan karir, menurut Stone dalam Kadarisman (2013:322-323), adalah serangkaian proses dan aktivitas untuk mempersiapkan karyawan menduduki jabatan tertentu dalam organisasi atau perusahaan pada masa depan. Oleh karena itu, perencanaan terlebih dahulu diperlukan untuk memandu perkembangan karier karyawan selama masa kerjanya.. Oleh karena itu, apabila Pengembangan karier tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan komitmen kerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan (Ramli & Yudhistira, 2018).

Hasil survei John Madigan (2009) dalam Cahyaningtyas & Hadi (2017), menemukan bahwa dari karyawan yang telah meninggalkan organisasi, sembilan puluh persen orang yang berhenti atas kemauannya sendiri mengungkapkan kurangnya pengembangan karier dan profesional dan dukungan yang diberikan para manajer mereka dalam hal ini. Maka dari itu jika pembagian tugas dan pekerjaan berjalan dengan baik, kinerja perusahaan juga akan meningkat, pola pengembangan karir yang terstruktur akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan jabatan di masa yang akan datang. Untuk itu diharapkan perusahaan untuk mempertahankan serta menjaga pola pengembangan karir yang sudah ditetapkan

Dalam konteks penelitian, PT. Serasan Sekundang Sawit Mas yang berlokasi di Desa Lecah Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini menerapkan seleksi karyawan berdasarkan kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir. Meskipun demikian, terdapat beberapa karyawan yang belum mengalami peningkatan kinerja, dan penelitian ini akan mengeksplorasi apakah pelatihan yang kurang efektif atau faktor kompetensi dan pengembangan karir menyebabkan kurangnya peningkatan kinerja di perusahaan ini. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas.”**

1.2 Rumusan Masalah

PT. Serasan Sekundang Sawit Mas, yang berlokasi di Desa Lecah Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan, bergerak di sektor distribusi perkebunan kelapa sawit, mengalami stagnasi dalam peningkatan kinerja beberapa karyawan. Terdapat kecenderungan kesalahan yang berulang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan. Selain itu terdapat permasalahan yang menjadi kendala peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini yaitu: tidak hadir tanpa keterangan, melawan perintah atasan, tidak disiplin, tidak mengerjakan pekerjaan sesuai arahan atasan, dan dengan sengaja memperlambat pekerjaan. Kinerja yang optimal menjadi manifestasi dari upaya kerja yang dilakukan oleh individu, dan hal ini umumnya menjadi dasar penilaian terhadap anggota tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang baik oleh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan perusahaan dan organisasi. Sehingga, diperlukan penerapan kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir yang efektif guna mewujudkan potensi kerja karyawan, sehingga dapat terjadi peningkatan dalam pencapaian kinerja mereka. Penelitian ini akan melakukan penyelidikan terhadap pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Ketertarikan peneliti guna mengetahui:

1. Apakah kompetensi karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas mempengaruhi kinerja Karyawan?
2. Apakah pelatihan karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas mempengaruhi kinerja Karyawan?
3. Apakah pengembangan karir karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas mempengaruhi kinerja Karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Apakah kompetensi karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas mempengaruhi kinerja Karyawan?

2. Menganalisis Apakah pelatihan karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas mempengaruhi kinerja Karyawan?
3. Menganalisis Apakah pengembangan karir karyawan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas mempengaruhi kinerja Karyawan?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat untuk peneliti

Mampu menambah pengetahuan juga wawasan luas dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan terutama pada bidang perilaku sumber daya manusia tertuang di variabel yang akan diteliti yakni pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat untuk Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya kajian dan referensi perpustakaan di Universitas Kristen Duta Wacana khususnya di pada bidang Sumber Daya Manusia.

1.5.3 Manfaat untuk Perusahaan

Diharapkan penelitian dapat ikut berkontribusi dalam memberikan pertimbangan bagi perusahaan pada pengelolaan serta mengembangkan sumber daya manusia.

1.6 Batasan Penelitian

Penelitian dibatasi pada:

1. Penelitian dilangsungkan di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas
2. Penelitian dilaksanakan pada rentang bulan Oktober-Desember
3. Responden ialah karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas
4. Variabel Penelitian
 - Variabel Independen
 - Kompetensi
 - Pelatihan
 - Pengembangan karir
 - Variabel dependen
 - kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

1. Kompetensi yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Serasan Sekundang Sawit Mas dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $10.066 > t$ tabel 1,9904. sehingga Kompetensi (X1) memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (X2).
2. Pelatihan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Serasan Sekundang Sawit Mas dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.995 > t$ tabel 1,9904 sehingga Pelatihan Kerja (X2) memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Pengembangan Karir tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Serasan Sekundang Sawit Mas yang dapat dilihat dari pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,113 > 0,05$ dan nilai t hitung $1.603 < t$ tabel 1,9904. Sehingga Pengembangan Karir (X3) tidak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada PT Serasan Sekundang Sawit Mas sudah berdasarkan prosedur ilmiah, akan tetapi dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu :

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini tetapi angket atau kuesioner memiliki keterbatasan dimana peneliti tidak dapat melihat langsung pengisian kuesioner oleh para karyawan dan lebih tepatnya kuesioner ini diisi melalui Gform

5.3 SARAN

Terdapat beberapa saran yang diberikan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Untuk PT Serasan Sekundang Sawit Mas variable yang diteliti oleh peneliti yaitu, Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir. Ketiga faktor ini hanya 2 variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan 1 variabel tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga direkomendasikan kepada PT Serasan Sekundang Sawit Mas untuk tetap mempertahankan ataupun meningkatkan faktor tersebut dengan melakukan analisis kebutuhan kompetensi untuk mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan, menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan kompetensi yang telah diidentifikasi, memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang mencapai tingkat kompetensi tertentu atau yang telah berhasil menyelesaikan program pelatihan dengan baik, dan membantu karyawan dalam merencanakan pengembangan karir mereka dengan menyediakan jalur karir yang jelas dan peluang untuk pertumbuhan. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk terus berkembang, meningkatkan kompetensi, dan memberikan kinerja yang optimal.
2. Bagi Mahasiswa yang nantinya akan meneliti diharapkan dapat mengembangkan variabel – variabel lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dan menerapkan penelitian dengan metode yang berbeda, dan jika peneliti selanjutnya menggunakan angket atau kuesioner diharapkan menggunakan Bahasa yang mudah dipahami agar tidak terjadi kekeliruan didalam mengisi kuesioner atau angket tersebut.
3. Untuk peneliti yang akan datang, jika ingin meneliti menggunakan angket atau kuesioner, alangkah lebih baik untuk terjun langsung meninjau pengisian kuesioner oleh para responden dapat dilakukan dengan membagikan angket berupa selebaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Ahmad, T. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Akmal, S. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 1(2), 120-134.
- Alifah, Eka Wati Nurul. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati." (2020).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Arsanti, T. A. (2009). Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(2), 97–110.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model For Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Cahyaningtyas, F. A., & Hadi, S. P. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja (Studi kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 108–117.
- Donald, McEachern, & Thomas. (2007). Competensi of Personal in Prospective Theories. *Journal Human Resource Management*, 1(2), 11–25. Diambil dari <http://www.journalhumanresourcemanagement.com.id>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Farooq, M., & Khan, M. A. (2011). Impact Of Training And Feedback On Employee Performance. *Far east journal of psychology and business*, 5(1), 23–33.
- Ghozali, Imam. 2013 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, A. V., & Mangkuprawira, S. (2015). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghaila Indonesia.
- Hutapea, P., & Thoha, M. B. A. N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2011). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ismail, R., & Abidin, S. Z. (2010). Impact Of Workers' Competence On Their Performance In The Malaysian Private Service Sector. *Business & Economic Horizons*, 2(2), 25–36.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kudsi, Muh Ridwan, Sukisno Slamet Riadi, and Dirga Lestari AS. "Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan." *Jurnal manajemen 9.2* (2017): 85-93.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.

- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, T. P. (2000). *Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 23–28.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba empat.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastra, B. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*. Riau: Riau University.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Spencer, L. ., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Srimindarti, C., & Puspitasari, E. (2012). *Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Ditinjau Dari Kepuasan Pemakai Dan Pemakaian Sia Yang Dipengaruhi Oleh Partisipasi, Kemampuan, Pelatihan Dan Pendidikan Pemakai SIA*. Salatiga: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UKSW.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung. Alfabeta
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012). Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*, 4(6), 646–661.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Keuangan* (1 ed.). Yogyakarta: Ekonesia Fakultas Ekonomi UII.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tuhumena, Fernanda, Konjo, C., & Worang, F. G. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2124–2133.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I.*
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Woodruffe, C. (1990). Assessment Centres: Identifying And Developing Competence.
Personnel Management. London: Charles Woodruffe runs Human Assets Ltd.
- Woodruffe, C. (1991). Competent By Any Other Name. *Personnel Management*, 23(9),
30–33.
- Wulandari, D. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi
Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang.

