

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIADAN
KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : DICKY HARTONO PURBA
NPM : 1505160963
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 12 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : DICKY HARTONO PURBA
NPM : 1505160963
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA HI (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B/A) lulus Ya'atsilillah telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I : (JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)
PENGUJI II : (Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

UMSU
Pembimbing : (DRS. DANI ISKANDAR, SE., MM)
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua : (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)
Sekretaris : (ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : DICKY HARTONO PURBA
N.P.M : 1505160963
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing



DRS. DANI ISKANDAR, SE., MM

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.


H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DICKY HARTONO PURBA
N.P.M : 1505160963
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
25-9-2019	Perbaiki : - Abstrak - Kata pengantar - Daftar isi - Tulisan & format - Spasi & Kelebaran - Koreksi Konseptual	f	
3-10-2019	Perbaiki : - Definisi operasional variabel - Koefisien determinasi - Daftar pustaka	f	
6-10-2019	baik : Campuran - Daftar Tabel & Footnote - Bio data mahasiswa	f	
10-10-2019	acc u di meja hijau	f	

Medan, Oktober 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(DRS.DANI ISKANDAR, SE., MM.)

(JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

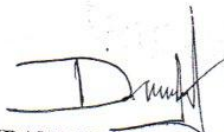
Nama Lengkap : DICKY HARTONO PURBA
N.P.M : 1505160963
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
1-8-2019	Perbaiki: - Kuripan & judul yg kurang - Identifikasi masalah - Rumusan masalah - Indikator prestasi kerja - Indikator kompetensi - Indikator pengembangan SDM - kerangka konseptual	f	
5-8-2019	Perbaiki: - waktu penelitian - uji hipotesis - uji validitas & reliabilitas - koefisien determinasi - daftar pustaka	f	
8-8-2019	-acc U1 diseminarkan	f	

Dosen Pembimbing

Medan, Agustus 2019

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


(DANI ISKANDAR, DRS., S.E., M.M)


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DICKY HARTONO PURBA
NPM : 1505160963
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2019

Saya yang menyatakan,



DICKY HARTONO PURBA

ABSTRAK

DICKY HARTONO PURBA, 1505160963, Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. 2019..

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 44 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan tetapi, pengembangan SDM terhadap prestasi kerja karyawan tidak signifikan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sedangkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kemudian secara simultan Pengembangan SDM dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kompetensi, Prestasi Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyang, saya panjatkan puji dan syukur atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyusun skripsi, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik dukungan moril maupun materi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat.

1. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik.
2. Kepada yang teristimewa buat Ayahanda Edward Purba dan Ibunda Suparni yang telah membantu penulisan baik bantuan moral maupun materi serta jerih payah mengasuh dan mendidik, kasih sayang, do'a restu, nasehat dan pengorbanan yang tidak ternilai dan sangat besar dukungan, curahan kasih sayang yang melimpah dari mulai Ananda lahir hingga sampai detik ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
3. Bapak Dr..Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, HSB, SE, M.Si selaku ketua program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Bapak Dani Iskandar, DRS., S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi saya.
10. Buat orang yang tersayang Rini Miranda Pakpahan beserta keluarga, terima kasih yang selalu memberi saya dukungan dan motivasi selama mengerjakan skripsi.
11. Seluruh teman teman yang memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.

Dengan demikian penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak sengaja, dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan, kemampuan, dan wawasan serta pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut tidak menutup diri terhadap segala saran dan kritik serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Penulis mengharapkan, semoga laporan skripsi ini memberikan manfaat

bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih. *Assalamualaikum wr.wb.*

Medan, Agustus 2019

Penulis

Dicky Hartono Purba

1505160963

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teoritis	10
1. Prestasi Kerja Karyawan	10
a. Pengertian Prestasi Kerja karyawan	10
b. Manfaat penilaian prestasi kerja	11
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	12
d. Indikator prestasi kerja	13
2. Pengembangan SDM	15
a. Pengertian pengembangan SDM	15
b. Tujuan pengembangan SDM.....	16
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM	18
d. Indikator Pengembangan SDM	19

3. Kompetensi.....	19
a. Pengertian Kompetensi.....	19
b. Tujuan Kompetensi	20
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi.....	20
d. Indikator kompetensi	21
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional Variabel	27
1. Prestasi Kerja Karyawan	28
2. Pengembangan SDM	28
3. Kompetensi.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
1. Tempat Penelitian	29
2. Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Wawancara	32
2. Kuesioner (Angket)	32
F. Teknik Analisis Data	37
1. Metode Regresi Linier Berganda.....	37

2. Uji Asumsi Klasik	38
a. Uji Normalitas	38
b. Uji Multikolinieritas	38
c. Uji Heteroskedastisitas	39
3. Uji Hipotesis	39
a. Uji Secara Parsial (Uji t).....	39
b. Uji Simultan (Uji F).....	40
4. Koefisien Determinasi	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....43

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data	43
2. Pengembangan SDM Responden	43
a. Pengembangan SDM Berdasarkan Jenis Kelamin	44
b. Karakteristik Berdasarkan Usia	44
c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
d. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya bekerja.....	45
3. Deskripsi Hasil Penelitian	46
4. Analisis Data.....	52
a. Asumsi Klasik.....	52
1) Uji Normalitas	52
2) Uji Multikolinieritas.....	54
3) Uji Heterokedastisitas	55
b. Analisis Regresi Linier Berganda	56
c. Uji Hipotesis	58

1) Parsial (Uji t)	58
2) Uji Simultan (Uji F).....	59
d. Koefisien Determinasi (R^2).....	59
B. Pembahasan	61
1) Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	61
2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	62
3) Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. PengaruhPengembangan SDM TerhadapPrestasiKerjaKaryawan. ..	24
Gambar II. 2. PengaruhKompetensiTerhadapPrestasiKerjaKaryawan	24
Gambar II.3. ParadigmaPenelitian	25
Gambar III.1. KriteriaPengujianHipotesisUji T	39
Gambar III.2. KriteriaPengujianHipotesisUji F	40
Gambar IV.1. Grafik Histogram	53
Gambar IV.2. Penelitian menggunakan P-Plot	54
Gambar IV.3. Uji Heterokedastisitas	56

DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Sampel Beberapa Karyawan Yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan Yang Tidak Sesuai Dengan Posisi Bidang Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	4
Tabel III.1. Indikator Prestasi Kerja.....	27
Tabel III.2. Indikator Pengembangan SDM	28
Tabel III.3. Indikator Kompetensi.....	28
Tabel III.4. Jadwal Penelitian.....	29
Tabel III.5. Jumlah Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia	30
Tabel III.6. Skala Likert	32
Tabel III. 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Pengaruh Pengembangan SDM (X_1)	33
Tabel III. 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X_2)	34
Tabel III. 9. Hasil Uji Instrumen Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	34
Tabel III.10. Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	36
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	43
Tabel IV.2. Distribusi Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	44
Tabel IV.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV.5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel IV.6. Skor angka untuk variabel pengembangan SDM	46
Tabel IV.7. Skor angka untuk variabel kompetensi	48
Tabel IV.8. Skor angka untuk variabel prestasi kerja karyawan.....	50
Tabel IV.9. Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.10. Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.11. Uji Parsial (Uji t).....	58

Tabel IV.12. Uji Simultan (Uji F)	59
Tabel IV.13. Koefisien Determinasi	60
Tabel IV.14. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Secara umum sumber daya manusia bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen ke organisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Perusahaan merupakan sistem organisasi yang di dalamnya terdapat interaksi berbagai manusia dengan latar belakang yang berbeda dan berkeja dalam mencapai suatu tujuan bersama yaitu untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi perusahaan. Dalam organisasi

perlu adanya manusia karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi, apapun bentuk dan organisasi tersebut.

Kinerja atau prestasi kerja di artikan sebagai ungkapan kemampuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja di artikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin output yang di hasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian memberikan arti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 61) Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Larasati (2018, hal. 193) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat di peroleh begitu saja, tetapi di peroleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang di sebut dengan istilah *performance appraisal*.

Prestasi kerja bagi karyawan SDM PTPN III masih banyak yang kurang memenuhi standart mengakibatkan produktivitas kerja mereka tidak sesuai atau tidak tepat pada waktu yang di tentukan. Dapat di lihat dari masalah yang ditemukan perusahaan yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mengeluarkan kemampuan atau skill yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, Ditandai dengan seperti, sikap atau

perilaku yang di tunjukan karyawan terhadap pekerjaannya dan kurangnya semangat kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan di karenakan tidak adanya respect.

Terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka seperti kurang sigap dalam melakukan tugas dan kurang efisien dalam waktu pekerjaan, karyawan kurang berinisiatif dalam masalah kerja yang diberikan kepada mereka saat mereka mendapat kendala dalam melakukan kerja mereka yaitu menunda pekerjaan bukan menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 205) kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul sama pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan atau ketrampilan (*skill*) serta sikap (*attitude*), minat (*interest*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat menghasilkan prestasi karyawan yang tinggi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat penting dan berguna bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Rivai (2009) dalam jurnal Ainanur & Tirtayasa (2018) mengatakan bahwa kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin.

Terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan bidang jabatannya. Kompetensi yang mereka miliki dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya.

Tabel I.1.Sampel Beberapa Karyawan Yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan Yang Tidak Sesuai Dengan Posisi Bidang Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pendidikan	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Sarjana Ekonomi	Asisten Tanaman	4
Sarjana Teknik	SDM dan Umum	2
Sarjana Pendidikan	Asisten Tanaman	2
Sarjana Hukum	Asisten Tanaman	3

Sumber: Dari Data Penempatan Karyawan Pimpinan PTPN III Medan

Permasalahan yang ditemukan diperusahaan khususnya untuk kompetensi adalah perusahaan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya program tersebut diyakini dapat menutupi ketidaksesuaian yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan di dalam jabatan, dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Namun program tersebut hanya diberikan kepada yang membutuhkan saja, tidak ke semua karyawan yang diperusahaan itu, program tersebut di berikan kepada karyawan yang akan menduduki jabatan yang baru. Hal tersebut mengakibatkan peningkatan kompetensi menjadi tidak merata. Karyawan yang kompetensinya telah memenuhi standar kompetensi jabatan juga sebaiknya terus mengembangkan kompetensinya tersebut agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Organisasi harus mempehartikan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi. Pengembangan sering kali dilakukan secara tumpang tinggi dengan arti pelatihan atau pendidikan.

Menurut Singodimedjo (2000, hal. 61) dalam), Sutrisno (2009, hal. 61) mengemukakan pengembangan sdm adalah proses persiapan individu- individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Sedangkan menurut Wirawan (2015, hal. 193) pengembangan SDM merupakan program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi, sikap, motivasi dan perilaku SDM yang akhirnya untuk mengembangkan kinerja SDM dan kinerja organisasi.

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis pengetranannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pengembangan SDM tujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Permasalahan yang di temukan di perusahaan khususnya untuk pengembangan SDM adalah masih banyaknya karyawan yang kurang mampu mengimplementasikan pendidikan dan pelatihan yang di berikan perusahaan

kepada karyawan dalam upaya meningkatkan skill atau kemampuan untuk dapat mengikuti perubahan system kerja yang ada. Serta memaksimalkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan di tandai dengan kurang cepatnya karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Sehingga dengan hal ini karyawan sering kurang paham melakukan tugas dan sering menunda-nunda melakukan atau menyiapkan tugasnya. Begitu juga dengan sanksi yang di berikan kepada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dan pendidikan. Kurang tegasnya dalam pemberian sanksi tersebut sehingga masih banyak karyawan yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya karena kurangnya individu yang mempengaruhi kinerja dan ketrampilan karyawan

Pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan ini sangat perlu diperhatikan, agar para karyawan dapat berprestasi dengan sehat dan tidak terjadi kesalah pahaman antara karyawan, pimpinan, maupun pihak yang terkait dengan perkebunan. Berdasarkan uraian diatas maka Penulis tertarik membahas kompetensi dan prestasi kerja. Disini penulis menyusun Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas pada kantor PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat di peroleh informasi tentang permasalahan yang ada di intansi sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang kurang memenuhi standart mengakibatkan produktivitas kerja mereka tidak sesuai.
2. Terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pendidikan dengan jabatannya.
3. Masih kurangnya pengembangan SDM sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada Pengembangan SDM, kompetensi dan pretasi kerja di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

- c. Apakah ada pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil

kuputusan terutama yang berhubungan dengan masalah pengembangan SDM, kompetensi dan prestasi kerja karyawan.

c. Manfaat Untuk penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi dan pedoman untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya agar penelitian ini memang nyata kebenarannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Agustini (2011, hal. 87) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok atau organisasi dan dapat diukur. Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan prestasi kerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dalam jurnal Rofi Ahmad (2012) prestasi kerja adalah sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karyawan. Prestasi kerja karyawan sangat penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi adalah sebagai hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari kemampuan dan tingkah laku terhadap melakukan suatu pekerjaan.

b. Manfaat Penilaian Prestasi kerja

Menurut Agustini (2011, hal .95) adapun manfaat prestasi kerja yaitu

1. Peningkatan motivasi kerja yaitu, adanya penilaian prestasi kerja akan dapat meningkatkan kerja dari para karyawan.
2. Perbaikan prestasi kerja yaitu, hasil penilaian prestasi kerja dapat menjadi umpan balik bagi pelaksanaan kerja berikutnya bagi karyawan dan pihak perusahaan sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik lagi.
3. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi yaitu, evaluasi prestasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
4. Keputusan-keputusan penempatan yaitu, promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada hasil prestasi karyawan pada masa lalu.
5. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan yaitu, hasil prestasi kerja yang kurang baik dapat diperbaiki dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier yaitu, hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memungkinkan adanya keputusan-keputusan karier bagi karyawan.

7. Kesesuaian penempatan karyawan yaitu, prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur penempatan dari bagian sumber daya manusia.
8. Evaluasi desain pekerjaan yaitu, hasil penelitian terhadap prestasi kerja yang kurang dapat merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yaitu, penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin terjadinya kesempatan-kesempatan kerja yang disesuaikan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.
10. Tantangan-tantangan eksternal yaitu, kadang kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers dalam Sutrisno (2009, hal. 151) ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Tingkat motivasi kerja. Sedangkan menurut Byar dan Rue (1984, hal. 151) dalam Sutrisno (2009, hal. 151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah: usaha, sifat-sifat personal, perilaku dan aktivitas. Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Adapun menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Fred Luthans dalam Agustini (2011, hal. 90) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi dua faktor utama, yaitu: faktor organisasional dan faktor personal.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut para ahli diatas , maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu, kemampuan, perangai, minat seorang pekerja, motivasi, kerja, sifat, perilaku, aktivitas, kondisi fisik, waktu material, pendidikan, organisasi, pelatihan, dan faktor personal.

d. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 152) pada umumnya ukuran indikator prestasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada,

5. Sikap. Tingkat kemampuan kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Hasibuan dalam jurnal Arianty (2008) indikator prestasi kerja yaitu

1. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja sama, penilai menilai kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Keperibadian. Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan, sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa, penilai menilai karyawan kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk mengalisis, menilai menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecapakap, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatkan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi menajamen.
11. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perlaku kerjanya.

2. Pengembangan SDM

a. Pengertian Pengembangan SDM

Menurut Hasibuan (2018, hal. 68) pengembangan SDM adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru atau lama) perlu dilakukan terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dilaksanakan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan SDM.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal 44) pengembangan SDM adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Adapun menurut Tannady (2017, hal. 318) mengemukakan pengembangan SDM adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pengetahuan, keahlian dan kemampuan) karyawan untuk mencapai efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, terorganisir dimana karyawan mengenal dan mempelajari pengetahuan konseptual, mampu memelihara dan meningkatkan kompetensi, kemudian mampu mempersiapkan individu untuk mengukur tanggung jawab yang berbeda yang berkaitan dengan peningkatan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

b. Tujuan Pengembangan SDM

Menurut Sumardjo & Priansa (2018, hal. 89) adapun Tujuan Pengembangan SDM adalah.

1. Meningkatkan Produktivitas kerja yaitu produktivitas kerja pegawai dalam organisasi terkait dengan kuantitas kerja yang dihasilkannya.

2. Melakukan Efisiensi yaitu pengembangan sumber daya manusia, baik di level manajerial maupun operasional dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi
3. Meningkatkan Efektivitas yaitu pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.
4. Pencegahan Kerusakan yaitu banyak pegawai yang tidak mampu memfungsikan atau memanfaatkan peralatan dan perlengkapan kantor dengan semestinya sehingga menyebabkan risiko kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor menjadi lebih tinggi.
5. Mengurangi Kecelakaan kerja yaitu pengembangan sumber daya manusia juga bermanfaat bagi pengurangan kecelakaan kerja
6. Peningkatan Pelayanan internal yaitu pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan mampu meningkatkan pelayanan internal yang lebih optimal
7. Moral Pegawai yaitu moral pegawai sangat penting bagi organisasi, karena dengan moral pegawai yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi.
8. Karir yaitu persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat individual yang dibutuhkan untuk mengamban jabatan dan bekerja dengan lebih optimal.
9. Kepemimpinan yaitu suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam organisasi.

10. Suksesi Kepemimpinan yaitu pengembangan sumber daya manusia yang tepat juga akan menggerakkan siklus kepemimpinan yang ada di dalam organisasi
11. Kompensasi yaitu pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sehingga pekerjaan yang diembannya akan lebih efektif dan efisien serta pegawai mampu mengemban pekerjaan dengan lebih banyak.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi SDM

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 45) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM, yaitu: Perbedaan Individu karyawan, Hubungan jabatan dengan analisis, Motivasi, Partisipasi Aktif, Seleksi peserta penataran, dan Metode Pengembangan dan Pelatihan.

Sedangkan menurut Elmi (2018, hal. 72) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM, yaitu: Faktor Internal yang meliputi, Misi dan Tujuan Organisasi, Strategi pencapaian Tujuan, Sifat dan Jenis Kegiatan, Jenis teknologi yang digunakan. Sedangkan Faktor Eksternal meliputi, Kebijakan Pemerintah, Sosio-Budaya Masyarakat, Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM yaitu Faktor Eksternal, Faktor Internal, perbedaan individu antar karyawan, Motivasi, Hubungan dengan jabatan analisis, Partisipasi aktif, Seleksi peserta.

d. Indikator Pengembangan SDM

Dalam jurnal Krismiyati (2017) mengemukakan 3 Indikator pengembangan SDM, yaitu:

1. Motivasi. Dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan.
2. Kepribadian. Keseluruhan sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang.
3. Keterampilan. Kecakapan dalam menyelesaikan tugas, mampu dan cekatan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2018, hal. 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau suatu tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan Tannady (2017, hal. 388) kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan berpindah sesuai dengan profesinya.

Dalam jurnal Tho'in (2016) kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan keseluruhan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap nilai-nilai, yang dimiliki seorang karyawan dalam perusahaan. Setiap orang mempunyai kompetensi yang berbeda-beda sesuai bidang yang dimiliki mereka.

b. Tujuan Kompetensi

Menurut Fahmi (2016, hal. 50) adapun tujuan penilaian kompetensi adalah

1. Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
2. Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi
4. Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis diperusahaan yang bersangkutan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor

mempengaruhinya yaitu, Menurut Zwell dalam Wibowo (2018, hal. 283) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Dalam jurnal Sidharta & Lusyana (2014) faktor kompetensi yaitu: faktor pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*).

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kompetensi dalam jurnal Rizal, Hubeis, Mangkuprawira, & Maulana (2013) yaitu komitmen, pemikiran konseptual dan operasional.

d. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator yang dikemukakan yaitu, menurut Wibowo (2018, hal. 273) terdapat 5 tipe indikator kompetensi yaitu:

1. Motif. Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat. Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri. Nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
4. Pengetahuan. Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena

gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan. Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Dalam jurnal Setiawati (2009) ada 4 indikator kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Menurut Hutapea & Nurianna (2008) dalam Elizar & Tanjung (2018) yaitu:

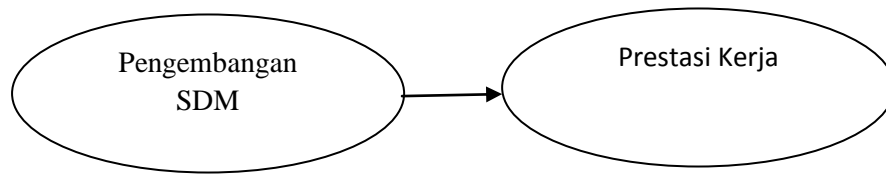
1. Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual.
3. Sikap Kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pengembangan SDM merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan didalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pemebelajaran. Karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun terkadang sering kali membuat kesalahan ini sering kali membuat kesalahan, baik disengaja maupun tidak sengaja, dan terkadang kesalahannya akan berakibat fatal. Bahkan kesalahan ini sering kali terjadi berulang-ulang yang seharusnya tidak pula terjadi karyawan juga sering tidak termotivasi ladgi untuk bekerja, akibatnya mereka kurang bersemangat dan kurang disiplin dalam bekerja. Kondisi lainnya banyak karyawan sudah frustasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga yang mereka kerjakan hanyalah rutinitas semata tanpa adanya inisiatif untuk perbaikan yang lebih baik. Kasmir, (2018, hal. 139) Dari uraian ini menjelaskan karyawan yang seperti ini perlu diberikan penyegaran kembali, dengan tambahan pengetahuan dan suasana yang baru. Dengan cara perlu disusun program pengembangan karyawan agar kejadian seperti diatas tidak terjadi lagi demi meningkatkan prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Prayudi (2017) dengan judul analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusa terhadap prestasi kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja



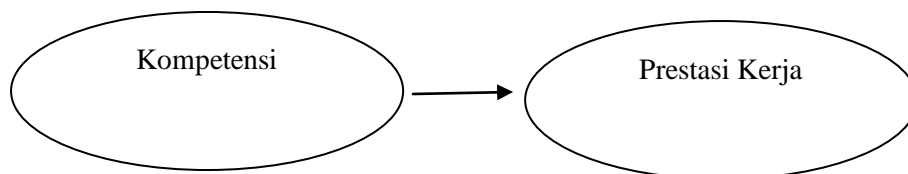
Gambar II.1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Sudaryo, Aribowo, & Sofiati Ayu, (2018, hal. 180)

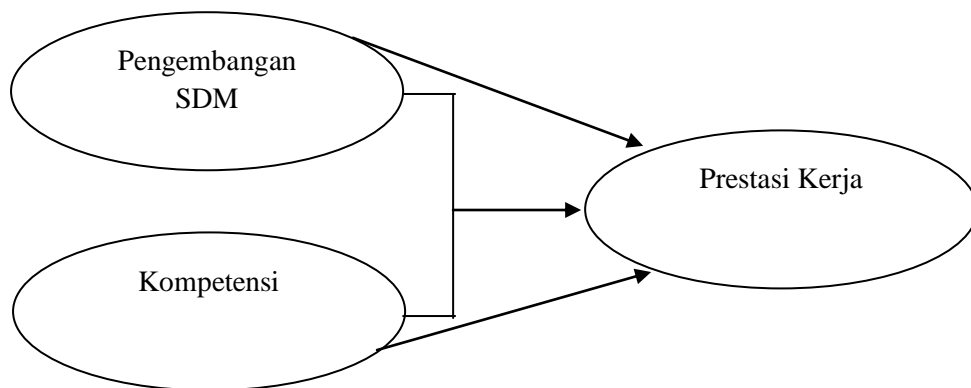
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Ceswirdani, Sjafitri, & Candra (2017) dengan judul pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja.



Gambar II.2 Pengaruh kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

3. Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengembangan SDM dan Kompetensi adalah hal yang harus dimiliki tiap-tiap karyawan, hal ini dikarenakan dengan pengembangan dan kompetensi yang baik dalam suatu perusahaan, tentunya akan meningkatkan prestasi tiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu dalam pengembangan dan kompetensi setiap karyawan juga mampu memelihara dan meningkatkan aktivitas keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, dengan hal ini pekerjaan yang mereka kerjakan mampu mencapai efektivitas organisasi dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan begitu prestasi kerja karyawan dengan perlahan menjadi lebih baik.



Gambar.II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka peneliti menggunakan pendekatan asosiatif.

Kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015, hal. 85) Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Juliandi et al (2015, hal. 86) mendefinisikan analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Prestasi Kerja karyawan

Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari kemampuan dan tingkah laku terhadap melakukan suatu pekerjaan. Menurut Agustini (2011, hal. 87), Sutrisno (2009, hal. 151), Rofi Ahmad (2012, hal. 6)

Tabel III-1. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Indikator
Prestasi Kerja Karyawan	Hasil kerja
	Pengetahuan Pekerjaan
	Inisiatif
	Kecekatan mental
	Sikap
	Disiplin waktu dan absensi

Sumber :Sutrisno (2009, hal. 152)

2. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, terorganisir dimana karyawan mengenal dan mempelajari pengetahuan konseptual, mampu memelihara dan meningkatkan kompetensi, kemudian mampu mempersiapkan individu untuk mengukur tanggung jawab yang berbeda yang berkaitan dengan peningkatan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Hasibuan (2018, hal. 68), Mangkunegara (2017, hal. 44), Tannady (2017, hal. 318).

Tabel III-2. Indikator Pengembangan SDM

Variabel	Indikator
Pengembangan SDM	Motivasi
	Kepribadian
	Keterampilan

Sumber : Krismiyati (2017)

3. Kompetensi

Kompetensi adalah keseluruhan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap nilai-nilai, yang dimiliki seorang karyawan dalam perusahaan. Setiap orang mempunyai kompetensi yang berbeda-beda sesuai bidang yang dimiliki mereka. Menurut Wibowo (2018, hal. 271), Tannady (2017, hal. 388), Tho'in (2016, hal. 160).

Tabel III-3. Indikator Kompetensi

Variabel	Indikator
Kompetensi	Motif
	Sifat
	Konsep diri
	Pengetahuan
	Keterampilan

Sumber Wibowo (2018, hal. 273).

C. Tempat dan Waktu

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat di JL. Sei Batang Hari No.2, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatra Utara 20122.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Juli 2019 sampai Oktober 2019. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-4. Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pencarian dan Pengumpulan Data	■	■	■													
2	Penyeleksi dan Pengelolaan Data		■	■	■												
3	Penelitian Data			■	■												
4	Pengajuan Judul Penelitian			■	■												
5	Penyusunan Proposal			■	■												
6	Bimbingan Proposal			■	■	■	■										
7	Seminar Proposal						■										
8	Pengesahaan Proposal							■									
9	Penyusunan Laporan Akhir								■	■	■	■	■				
10	Bimbingan Skripsi													■	■		
11	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015, hal. 62). Populasi dalam penelitian ini adalah seleruh karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 44 orang.

Tabel III.5**Jumlah Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia**

No	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian SDM Pengembangan	13
2	Bagian SDM Administrasi	11
3	Bagian SDM Kesejahteraan Karyawan	9
4	Bagian SDM Asessment	7
5	Bagian SDM Kesehatan	4
		44

Sumber Data: PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2015, hal. 63) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang berjumlah 44 orang khususnya pada bagian Sumber Daya manusia (SDM).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Juliandi et al (2015, hal. 69) Peneliti melakukan Tanya jawab dengan pihak yang berwenang dan responden penelitian di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2017, hal. 142) Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pernyataan untuk memperoleh informasi dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan, PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan Skala Likert dalam bentuk *cheklis*, dimana setiap pernyataan mempunyai lima pilihan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel III-6.Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan Validitas dan Reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *produt moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono 2017, hal. 183)

Keterangan :

n	=	banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	=	besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Keterangan :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 - tailed $<$ α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai kolerasi adalah negatip dan atau probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 - tailed $<$ α 0,05).

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Pengaruh Pengembangan SDM (X_1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,500	0,297	Valid
2	0,328	0,297	Valid
3	0,470	0,297	Valid
4	0,593	0,297	Valid
5	0,593	0,297	Valid
6	0,595	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel Kompetensi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel III.8**Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₂)**

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,799	0,297	Valid
2	0,730	0,297	Valid
3	0,543	0,297	Valid
4	0,567	0,297	Valid
5	0,745	0,297	Valid
6	0,745	0,297	Valid
7	0,806	0,297	Valid
8	0,742	0,297	Valid
9	0,749	0,297	Valid
10	0,715	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel III.9**Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,641	0,297	Valid
2	0,651	0,297	Valid
3	0,417	0,297	Valid
4	0,537	0,297	Valid
5	0,742	0,297	Valid
6	0,536	0,297	Valid
7	0,599	0,297	Valid
8	0,651	0,297	Valid
9	0,519	0,297	Valid
10	0,478	0,297	Valid
11	0,492	0,297	Valid
12	0,357	0,297	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (pengembangan SDM dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pernyataan mempunyai status valid.

b. Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel.

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Juliandi et al (2015, hal. 82)

Dimana :

r	= Reliabilitas Instrumen
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varians butir
k	= Banyaknya butir pernyataan
σ_1^2	= Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) > 0,60 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) < 0,60 maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Pengembangan SDM (X_1)	0,684	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,769	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,736	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

1. Metode Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sugiyono (2017, hal. 192)

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Pengembangan SDM

X_2 = Kompetensi

Sebelum kita melakukan penghitungan metode regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji Asumsi Klasik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan Menganalisa matrik korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residennya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah mangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (terikat).

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Sugiyono (2017, hal. 184)

keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = jumlah sampel

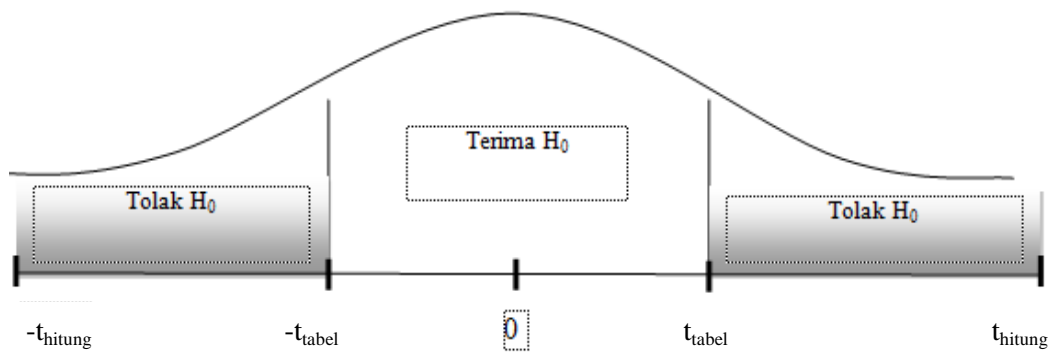
Bentuk Pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan anatar variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$



Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan ini akan diuji pengaruh variabel kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistic uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F. variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-l)}$$

Sugiyono (2017, hal. 192)

Keterangan :

Fh : Nilai F hitung

R^2 : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

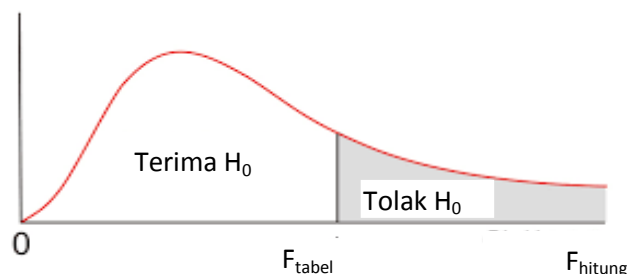
Kriteria pengujian uji F :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_0 = Tidak ada pengaruh antara pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a = ada pengaruh antara pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel (X_1), 10 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 12 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X_1) adalah Pengembangan SDM, yang menjadi variabel (X_2) adalah Kompetensi dan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 44 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung karakteristik individu (X_1), Pengembangan SDM (X_2), maupun Prestasi Kerja karyawan (Y)

2. Pengembangan SDM Responden

a. Pengembangan SDM Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengembangan SDM responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	40 orang	91 %
2	Perempuan	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 40 orang laki laki (91 %) dan perempuan sebanyak 4 orang (9 %). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	11 orang	25 %
2	31-40	11 orang	25 %
3	41-50	18 orang	41 %
4	Di atas 51	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 41 – 50 tahun sebanyak 18 orang (41 %),

sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang (9 %).

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	26 orang	59 %
2	D-III	6 orang	14 %
3	Strata-1	10 orang	23 %
4	Strata-2	2 orang	4 %
Jumlah		44 orang	100 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada perusahaan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, SMA sebanyak 26 orang (59 %) dan kelompok terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (4 %).

d. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan tabel berikut:

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang 5 Tahun	3 orang	7 %
2	5-10 Tahun	11 orang	25 %
3	11-20 Tahun	14 orang	32 %
4	21-30 Tahun	12 orang	27 %
5	Di atas 31	4 orang	9 %
Jumlah		44 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja diperusahaan yang paling terbesar yaitu selama 11 tahun sampai 20 tahun bekerja, yaitu sebanyak 14 orang sebesar 39,1 %. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang betah bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Pengembangan SDM (X_1), Kompetensi (X_2), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai karakteristik individu pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Pengembangan SDM (X_1)

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100
2	15	34	22	64	6	13	1	2	0	0	44	100
3	17	38	25	58	2	4	0	0	0	0	44	100

4	17	38	25	58	2	4	0	0	0	0	44	100
5	17	38	22	50	5	12	0	0	0	0	44	100
6	20	45	22	50	1	2	1	2	0	0	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), yang menjawab setuju sebesar (50)%.
2. Dari Jawaban kedua mengenai atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (34%), yang menjawab setuju (64%), yang menjawab kurang setuju (13%), menjawab tidak setuju (2%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai saya memiliki kepribadian yang baik sehingga saya disenangi oleh rekan-rekan kerja saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38%), menjawab setuju (58%), kurang setuju (4%).
4. Dari Jawaban keempat mengenai saya selalu terbuka terhadap gagasan, kritik, dan saran dari orang lain, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (38%), menjawab setuju (58%), menjawab kurang setuju (4%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai keterampilan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan

persentase sebesar (38%), menjawab setuju (50%), menjawab kurang setuju (12%).

6. Dari Jawaban keenam mengenai keterampilan yang saya miliki sesuai dengan fasilitas yang tersedia, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45%), menjawab setuju (50%), menjawab kurang setuju (2%), menjawab tidak setuju (2%).

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada dipernyataan variabel terikat mengenai Pengembangan SDM pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X₂)

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	52	19	43	2	5	0	0	0	0	44	100
2	23	52	20	46	1	2	0	0	0	0	44	100
3	16	36	28	64	0	0	0	0	0	0	44	100
4	18	41	19	43	5	11	2	5	0	0	44	100
5	20	45	24	55	0	0	0	0	0	0	44	100
6	20	45	22	50	2	5	0	0	0	0	44	100
7	22	50	21	48	1	2	0	0	0	0	44	100
8	19	43	23	52	2	5	0	0	0	0	44	100
9	19	43	24	55	1	2	0	0	0	0	44	100
10	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya mampu mengarahkan kemampuan pekerjaan tanpa perintah langsung pimpinan, responden menjawab

sangat setuju dengan persentase sebesar (52%), menjawab setuju (43%), menjawab kurang setuju (5%).

2. Dari Jawaban kedua mengenai saya memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (52%), menjawab setuju (46%), menjawab kurang setuju (2%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai atasan saya selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (36%), menjawab setuju (64%)
4. Dari Jawaban keempat mengenai atasan saya meminta persetujuan karyawan apabila ada masalah penting, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), menjawab setuju (43%), menjawab kurang setuju (11%), menjawab tidak setuju (5%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai menurut saya karyawan memiliki citra diri yang baik dihadapan pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45%), menjawab setuju (55%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya memiliki kepercayaan diri untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45%), menjawab setuju (50%), menjawab kurang setuju (5%).
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai saya memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), menjawab setuju (48%), menjawab kurang setuju (2%).

8. Dari jawaban kedelapan mengenai saya membuat perencanaan pekerjaan sebelum bekerja, responden menjawab sangat setuju (43%), menjawab setuju (52%), menjawab kurang setuju (5%)
9. Dari jawaban kesembilan mengenai saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju (43%), menjawab setuju (55%), menjawab kurang setuju (2%).
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya, responden menjawab sangat setuju (50%), menjawab setuju (50%).

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada di pernyataan variabel terikat mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.8

Skor Angket untuk Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	48	18	41	4	9	1	2	0	0	44	100
2	22	50	21	48	1	2	0	0	0	0	44	100
3	21	48	22	50	1	2	0	0	0	0	44	100
4	20	45	22	50	2	5	0	0	0	0	44	100
5	18	41	25	57	1	2	0	0	0	0	44	100
6	17	39	23	52	3	7	1	2	0	0	44	100
7	22	50	22	50	0	0	0	0	0	0	44	100
8	19	43	25	57	0	0	0	0	0	0	44	100
9	20	46	23	52	1	2	0	0	0	0	44	100
10	21	48	23	52	0	0	0	0	0	0	44	100
11	16	36	28	64	0	0	0	0	0	0	44	100
12	23	52	15	34	6	14	0	0	0	0	44	100

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (48%), menjawab setuju (41%), menjawab kurang setuju (9%), menjawab tidak setuju (2%).
2. Dari Jawaban kedua mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), menjawab setuju (48%), menjawab kurang setuju (2%).
3. Dari Jawaban ketiga mengenai saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan penuh ketelitian dan konsentrasi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (48%), menjawab setuju (50%), menjawab kurang setuju (2%).
4. Dari Jawaban keempat mengenai saya memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (45%), menjawab setuju (50%), menjawab kurang setuju (5%).
5. Dari Jawaban kelima mengenai saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (41%), menjawab setuju (57%), menjawab kurang setuju (2%).
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya mempunyai inisiatif untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, responden menjawab

sangat setuju dengan persentase sebesar (39%), menjawab setuju (52%), menjawab kurang setuju (7%), menjawab tidak setuju (2%).

7. Dari Jawaban ketujuh mengenai saya selalu mengedepankan sikap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (50%), menjawab setuju (50%).
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai saya mampu bersikap positif dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar (43%), menjawab setuju (57%).
9. Dari jawaban kesembilan mengenai saya cepat dalam menerima instruksi kerja, responden menjawab sangat setuju (46%), menjawab setuju (52%), menjawab kurang setuju (2%).
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja, responden menjawab sangat setuju (48%), menjawab setuju (52%).
11. Dari jawaban kesebelas mengenai saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju (36%), menjawab setuju (64%).
12. Dari jawaban keduabelas mengenai saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju (52%), menjawab setuju (34%), menjawab kurang setuju (14%).

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada di pernyataan variabel terikat mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

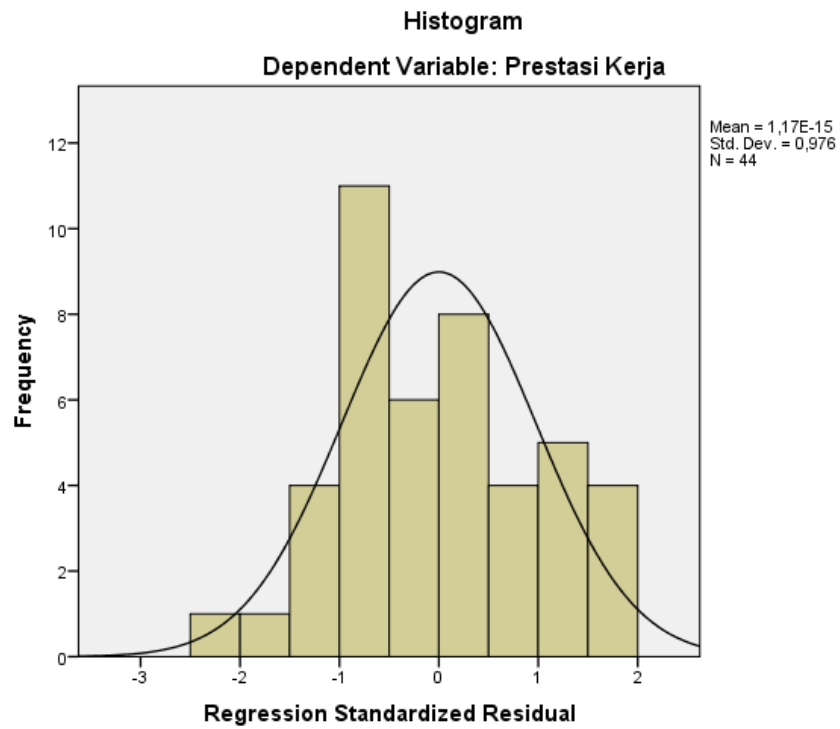
4. Analisis Data

a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

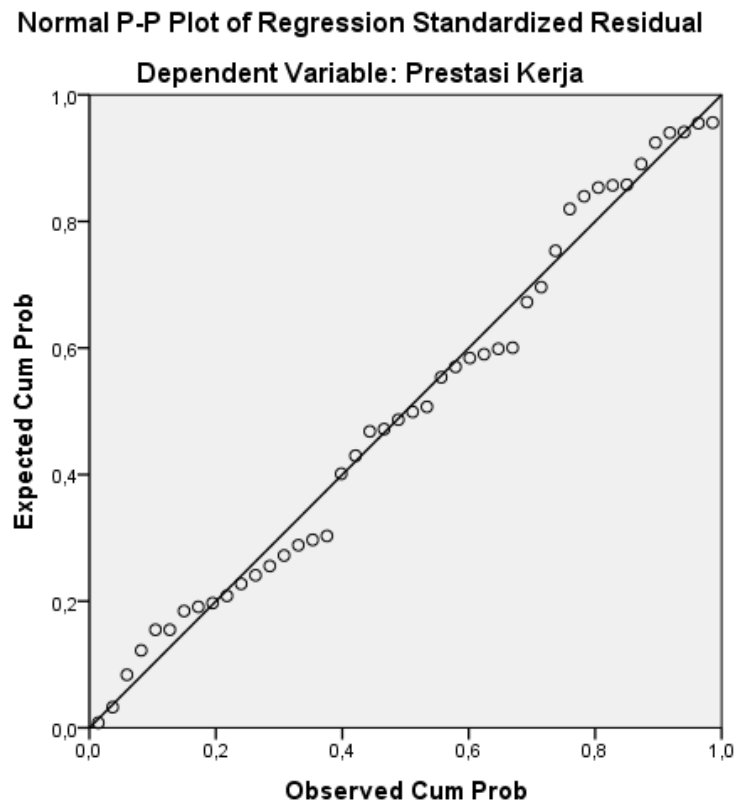
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1

Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,117	7,343		3,012	,004		
X1	,546	,283	,271	1,930	,061	,839	1,192
X2	,376	,132	,401	2,855	,007	,839	1,192

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah peneliti, 2019)

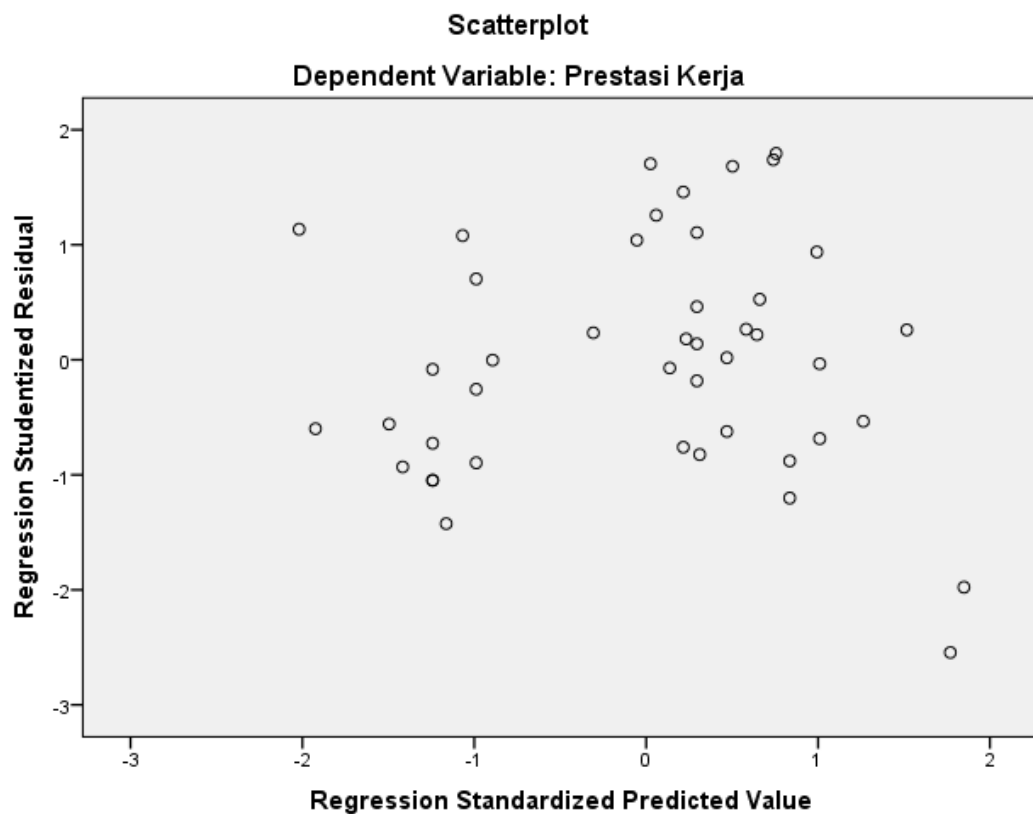
Pada tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,839 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,192 lebih kecil dari 10.
2. Kompetensi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,839 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,192 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel Pengembangan SDM dan Kompetensi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar IV.3

Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini :

Tabel IV.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,117	7,343		3,012	,004
X1	,546	,283	,271	1,930	,061
X2	,376	,132	,401	2,855	,007

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 22,117 + 0,546 X_1 + 0,376 X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 22,117 apabila variabel Pengembangan SDM (X_1), Kompetensi (X_2) dianggap nol, maka prestasi kerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 22,117.
- 2) Nilai koefisien Pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,546 menyatakan bahwa apabila pengembangan SDM mengalami kenaikan sebesar 100%,

maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 54,6%.

- 3) Nilai koefisien kompetensi (X_2) sebesar 0,376 menyatakan bahwa apabila tingkat kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 37,6%.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut :

Tabel IV.11

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,117	7,343		3,012	,004
	X1	,546	,283	,271	1,930	,061
	X2	,376	,132	,401	2,855	,007

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,930 dengan nilai signifikan 0,061 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan

0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,930 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan 0,061 $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Pengembangan SDM (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Kompetensi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,855 dengan nilai signifikan 0,007 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,855 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199,528	2	99,764	9,710	,000 ^b
Residual	421,268	41	10,275		
Total	620,795	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,710 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,21 maka diperoleh F_{hitung} 9,710 $>$ F_{tabel} 3,21 dengan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X_1), kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2) :

Tabel IV.13

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,321	,288	3,205

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,321, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan pengembangan SDM dan

kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,321 \times 100 \%$$

$$D = 32 \%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan sebesar 32% dipengaruhi oleh pengembangan SDM dan kompetensi. Sedangkan sisanya 68% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu pengembangan SDM (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,321 atau 32% dengan tingkat hubungan rendah seperti yang dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini :

Tabel IV.14

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengembangan SDM dan kompetensi) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Pengembangan SDM (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 1,930 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai tidak signifikan $0,061 > 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Pengembangan SDM berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena semakin pengembangan SDM diperhatikan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pengembangan SDM yang baik pasti akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. karyawan yang memiliki pengembangan SDM yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitupula sebaliknya, karyawan dengan pengembangan SDM yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 44) menyatakan bahwa “pengembangan SDM adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum”.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar pengembangan SDM yang terdapat pada karyawan, maka dapat mempengaruhi prestasi kerja untuk setiap karyawan, apabila karyawan memiliki pengembangan SDM yang baik dan sesuai maka dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan di perusahaan.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,860 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kompetensi seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seorang karyawan, semakin terampil pula ia dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ceswirdani *dkk.*(2017, hal 4) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja.

3) Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM (X_1), Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 9,710 > F_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,321 atau 32% dipengaruhi oleh pengembangan SDM dan kompetensi yang menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dikategorikan rendah sedangkan sisanya 68% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, dan variabel lainnya.

Pengembangan SDM dan Kompetensi adalah hal yang harus dimiliki tiap-tiap karyawan, hal ini dikarenakan dengan pengembangan dan kompetensi yang baik dalam suatu perusahaan, tentunya akan meningkatkan prestasi tiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu dalam pengembangan dan kompetensi setiap karyawan juga mampu memelihara dan meningkatkan aktivitas keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, dengan hal ini pekerjaan yang mereka kerjakan mampu mencapai efektivitas organisasi dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan begitu prestasi kerja karyawan dengan perlahan menjadi lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 44 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan SDM berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan Pengembangan SDM dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

1. Sebaiknya pihak manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan lebih menitik beratkan pada peningkatan kompetensi kepada karyawan, karena variabel kompetensi dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Peningkatan dilakukan dengan cara melakukan pengembangan SDM yang meliputi pelatihan *problem*

solving (pemecahan masalah), keterampilan praktek kerja karyawan serta pemahaman loyalitas karyawan kepada perusahaan.

2. Hendaknya metode pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan sistematis, karena pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Agar pengembangan yang dilakukan perusahaan dapat tercapai sesuai target dan memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas para karyawan. Cara melakukan metode pengembangan sumber daya manusia secara sistematis dimulai dengan penjelasan tentang teknis pemecahan masalah yang ada di dalam perusahaan, praktek kerja langsung dengan metode tanya jawab dan pelatihan loyalitas kerja dalam bentuk pelaksanaan latihan pembinaan mental dan fisik yang mengacu pada kepentingan perusahaan. Agar kompetensi pada karyawan juga tetap terjaga dan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan* (1 ed.). Medan: Madenatera.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–17.
- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Elmi, F. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Mitra.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: Andi.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (2 ed.). Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4 ed.). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 45–50.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: Grup penerbitan CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11 ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15–25.
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., & Maulana, A. (2013). Kompetensi

- Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go public. *Manajemen Ikm*, 8(1), 1–8.
- Rofi, Ahmad, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Media Pendidikan Gizi Dan Kuliner*, 1(1), 1–5.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) di Sentra Kaos Suci. *Jurnal Computech & bisnis*, 8(1), 49–60.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (1 ed.). Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi* (3 ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (25 ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: expert.
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(3), 158–171.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Pertama). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : DICKY HARTONO PURBA
NPM : 1505160963
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 04 Mei 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Alamat : Jl. Mesjid Gg Mufakat No.10 Medan Helvetia Timur
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara

Nama Orangtua

Nama Ayah : EDWARD PURBA
Nama Ibu : SUPARNI
Alamat : Jl. Mesjid Gg Mufakat No.10 Medan Helvetia Timur

Pendidikan Formal

1. SD Swasta Markus Medan Tamat Tahun 2009
2. SMP Negeri 18 Medan Tamat Tahun 2012
3. SMA Negeri 12 Medan Tamat Tahun 2015
4. Tahun 2015-2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2019

DICKY HARTONO PURBA
NPM: 1505160963

Tabulasi
Pengembangan SDM (X1)

No	Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X1)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	3	4	4	4	4	23
2	4	3	3	4	4	4	22
3	5	5	4	4	3	4	25
4	4	4	5	5	4	5	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	2	5	5	5	5	27
7	4	3	4	4	4	4	23
8	5	3	5	5	5	5	28
9	5	4	4	5	5	5	28
10	5	4	4	4	4	4	25
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	5	4	4	2	24
13	5	4	5	4	3	3	24
14	5	5	4	4	5	5	28
15	4	3	5	4	4	5	25
16	4	5	4	4	4	4	25
17	5	4	3	4	4	5	25
18	4	3	4	5	5	5	26
19	5	5	4	4	4	5	27
20	4	5	4	4	3	4	24
21	5	5	4	4	5	5	28
22	4	4	5	5	3	4	25
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	5	4	25
28	5	4	5	3	4	4	25
29	4	5	5	5	5	4	28
30	4	4	5	4	4	5	26
31	5	4	5	4	5	5	28
32	5	5	4	4	4	4	26
33	4	4	4	5	5	4	26
34	5	4	4	4	4	5	26
35	5	4	5	5	4	5	28
36	4	5	5	5	5	4	28
37	5	5	4	3	5	4	26
38	5	5	5	5	4	5	29
39	5	4	4	5	5	5	28
40	5	4	4	5	3	5	26
41	5	5	4	5	4	4	27
42	5	4	5	5	5	5	29
43	4	5	5	5	5	4	28
44	4	4	4	5	5	5	27

Tabulasi Kompetensi (X2)

No	Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X2)										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	39
4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
7	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
8	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
9	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
12	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	39
13	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
14	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	44
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
31	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	41
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
34	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
35	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	43

36	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
44	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44

Tabulasi

Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)												TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	46
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	52
8	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
10	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
12	2	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
14	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	54
15	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	55
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	53
19	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	53
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
21	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	53
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
24	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	54
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	54
29	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	54
30	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	51
31	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	56
32	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	52
33	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	51
34	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	53
35	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	55
36	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	56

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
40	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	55
41	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	54
42	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
43	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	52
44	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	51

t Tabel

df	t_tabel	df	t_tabel
1	6.31	51	1.68
2	2.92	52	1.67
3	2.35	53	1.67
4	2.13	54	1.67
5	2.02	55	1.67
6	1.94	56	1.67
7	1.89	57	1.67
8	1.86	58	1.67
9	1.83	59	1.67
10	1.81	60	1.67
11	1.8	61	1.67
12	1.78	62	1.67
13	1.77	63	1.67
14	1.76	64	1.67
15	1.75	65	1.67
16	1.75	66	1.67
17	1.74	67	1.67
18	1.73	68	1.67
19	1.73	69	1.67
20	1.72	70	1.67
21	1.72	71	1.67
22	1.72	72	1.67
23	1.71	73	1.67
24	1.71	74	1.67
25	1.71	75	1.67
26	1.71	76	1.67
27	1.7	77	1.66
28	1.7	78	1.66
29	1.7	79	1.66
30	1.7	80	1.66
31	1.7	81	1.66
32	1.69	82	1.66
33	1.69	83	1.66
34	1.69	84	1.66
35	1.69	85	1.66
36	1.69	86	1.66
37	1.69	87	1.66
38	1.69	88	1.66
39	1.68	89	1.66
40	1.68	90	1.66
41	1.68	91	1.66
42	1.68	92	1.66
43	1.68	93	1.66
44	1.68	94	1.66
45	1.68	95	1.66
46	1.68	96	1.66
47	1.68	97	1.66
48	1.68	98	1.66
49	1.68	99	1.66
50	1.68	100	1.66

F Tabel

df	F tabel	df	F tabel
1	199.5	51	3.18
2	19	52	3.18
3	9.55	53	3.17
4	6.94	54	3.17
5	5.79	55	3.16
6	5.14	56	3.16
7	4.74	57	3.16
8	4.46	58	3.16
9	4.26	59	3.15
10	4.1	60	3.15
11	3.98	61	3.15
12	3.89	62	3.15
13	3.81	63	3.14
14	3.74	64	3.14
15	3.68	65	3.14
16	3.63	66	3.14
17	3.59	67	3.13
18	3.55	68	3.13
19	3.52	69	3.13
20	3.49	70	3.13
21	3.47	71	3.13
22	3.44	72	3.12
23	3.42	73	3.12
24	3.4	74	3.12
25	3.39	75	3.12
26	3.37	76	3.12
27	3.35	77	3.12
28	3.34	78	3.11
29	3.33	79	3.11
30	3.32	80	3.11
31	3.3	81	3.11
32	3.29	82	3.11
33	3.28	83	3.11
34	3.28	84	3.11
35	3.27	85	3.1
36	3.26	86	3.1
37	3.25	87	3.1
38	3.24	88	3.1
39	3.24	89	3.1
40	3.23	90	3.1
41	3.23	91	3.1
42	3.22	92	3.1
43	3.21	93	3.09
44	3.21	94	3.09
45	3.2	95	3.09
46	3.2	96	3.09
47	3.2	97	3.09
48	3.19	98	3.09
49	3.19	99	3.09
50	3.18	100	3.09

Correlation Pengembangan SDM (X₁)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,154	,040	,000	,070	,386**	,500**
	Sig. (2-tailed)		,318	,794	1,000	,653	,010	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,154	1	,034	-,084	-,043	-,224	,328*
	Sig. (2-tailed)	,318		,828	,588	,782	,143	,030
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,040	,034	1	,324*	,118	,013	,470**
	Sig. (2-tailed)	,794	,828		,032	,444	,934	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,000	-,084	,324*	1	,284	,360*	,593**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,588	,032		,061	,016	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,070	-,043	,118	,284	1	,343*	,593**
	Sig. (2-tailed)	,653	,782	,444	,061		,023	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,386**	-,224	,013	,360*	,343*	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,010	,143	,934	,016	,023		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,500**	,328*	,470**	,593**	,593**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,030	,001	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2.9	Pearson Correlation	,611**	,546**	,305*	,277	,410**	,709**	,579**	,448**	1	,509**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,044	,069	,006	,000	,000	,002		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.10	Pearson Correlation	,428**	,836**	,378*	,251	,365*	,394**	,544**	,516**	,509**	1	,715**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,011	,100	,015	,008	,000	,000	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,799**	,730**	,543**	,567**	,745**	,745**	,806**	,742**	,749**	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y.9	Pearson Correlation	,144	,072	,184	,309*	,211	,234	,295	,493**	1	,332*	,183	,098	,519**
	Sig. (2-tailed)	,350	,641	,232	,041	,170	,126	,052	,001		,028	,234	,527	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.10	Pearson Correlation	,175	,082	,038	-,047	,333*	,283	,410**	,269	,332*	1	,224	,184	,478**
	Sig. (2-tailed)	,255	,597	,806	,764	,027	,062	,006	,077	,028		,145	,232	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.11	Pearson Correlation	,035	,206	,325*	,119	,250	-,094	,472**	,390**	,183	,224	1	,385**	,492**
	Sig. (2-tailed)	,822	,181	,031	,441	,101	,544	,001	,009	,234	,145		,010	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.12	Pearson Correlation	,095	,111	,016	,003	,206	-,030	,032	,107	,098	,184	,385**	1	,357**
	Sig. (2-tailed)	,539	,475	,918	,987	,181	,849	,837	,491	,527	,232	,010		,017
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,641**	,651**	,417**	,537**	,742**	,536**	,599**	,651**	,519**	,478**	,492**	,357*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,017	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,567 ^a	,321	,288	3,20544	,321	9,710	2	41	,000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,528	2	99,764	9,710	,000 ^b
	Residual	421,268	41	10,275		
	Total	620,795	43			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan SDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	22,117			7,343		3,012	,004	
	Pengembangan SDM	,546	,283	,271	1,930	,061	,432	,289	,248	,839	1,192
	Kompetensi	,376	,132	,401	2,855	,007	,510	,407	,367	,839	1,192

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pengembangan SDM	Kompetensi
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	25,590	,16	,15	1,00
	3	,003	34,212	,84	,85	,00

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48,5820	56,9143	52,9318	2,15411	44
Std. Predicted Value	-2,019	1,849	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,496	1,272	,819	,177	44
Adjusted Predicted Value	48,1257	57,7934	52,9230	2,20807	44
Residual	-7,74425	5,47532	,00000	3,13000	44
Std. Residual	-2,416	1,708	,000	,976	44
Stud. Residual	-2,545	1,794	,001	1,021	44
Deleted Residual	-8,59054	6,07952	,00882	3,42408	44
Stud. Deleted Residual	-2,739	1,846	,000	1,044	44
Mahal. Distance	,051	5,793	1,955	1,319	44
Cook's Distance	,000	,236	,032	,056	44
Centered Leverage Value	,001	,135	,045	,031	44

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.62	0.081

Variabel Pengembangan SDM (X_1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	7

Variabel Kompetensi (X_2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	11

Variabel Prestasi Kerja Karyawan Y

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	13

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	52,93	3,799	44
Pengembangan SDM	26,02	1,886	44
Kompetensi	44,18	4,053	44

Correlations

		Prestasi Kerja	Pengembangan SDM	Kompetensi
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1,000	,432	,510
	Pengembangan SDM	,432	1,000	,401
	Kompetensi	,510	,401	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	,002	,000
	Pengembangan SDM	,002	.	,003
	Kompetensi	,000	,003	.
N	Prestasi Kerja	44	44	44
	Pengembangan SDM	44	44	44
	Kompetensi	44	44	44

Variables Entered/Removed^a

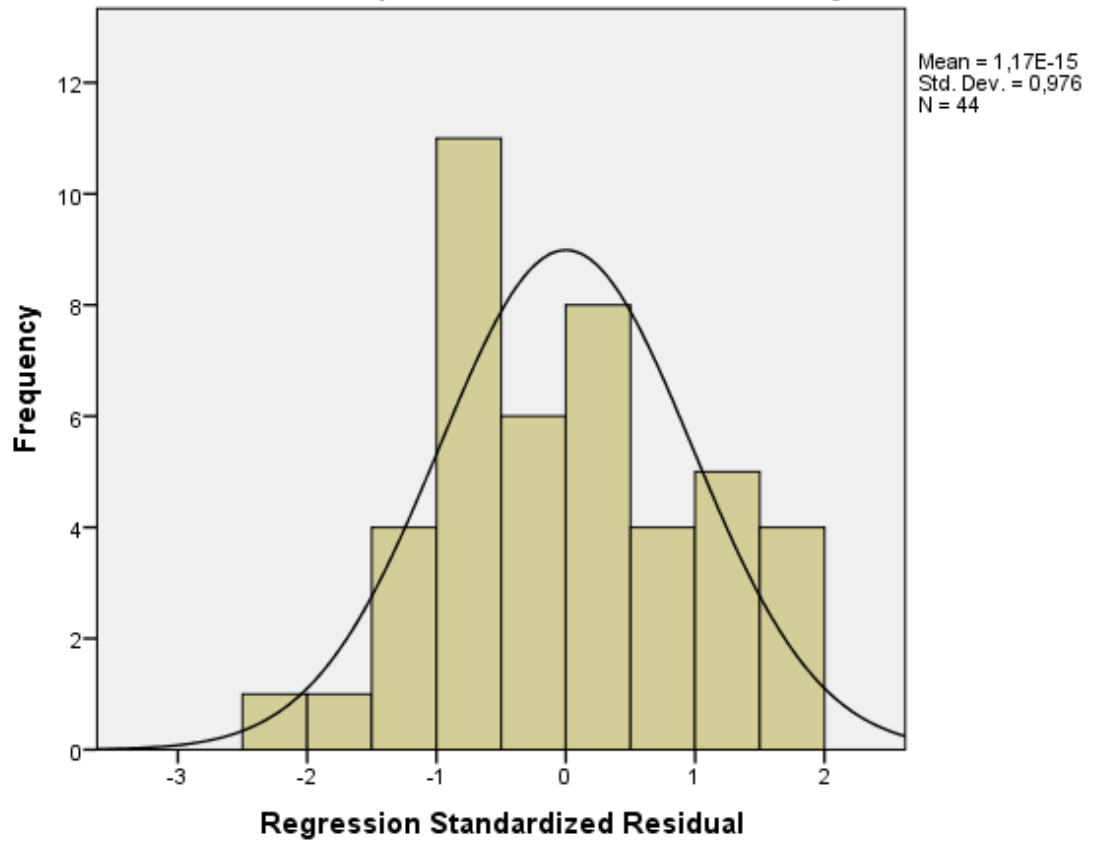
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Pengembangan SDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

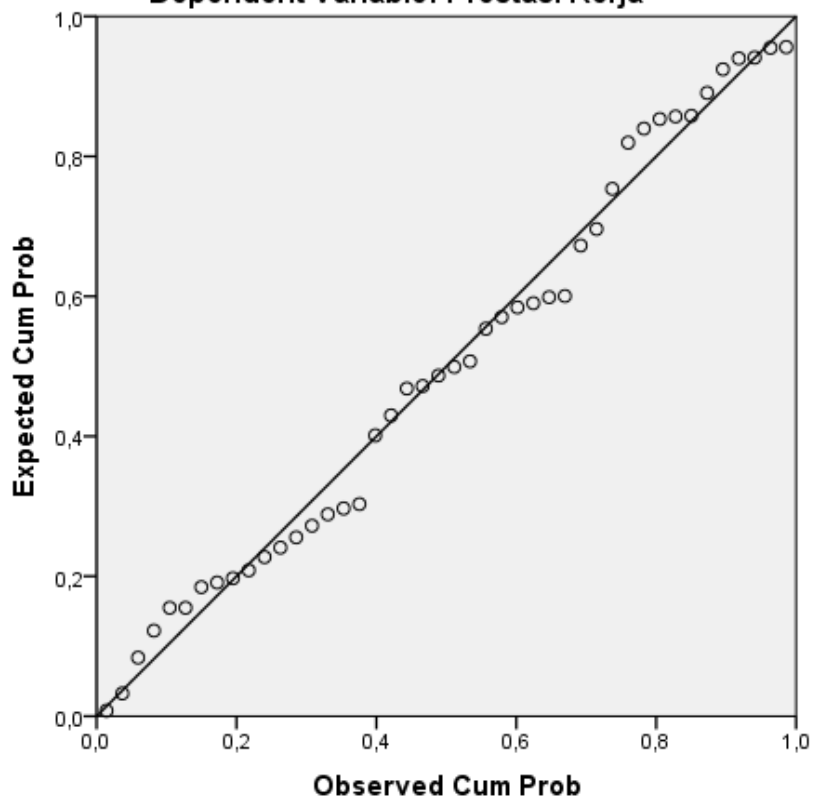
b. All requested variables entered.

Histogram

Dependent Variable: Prestasi Kerja

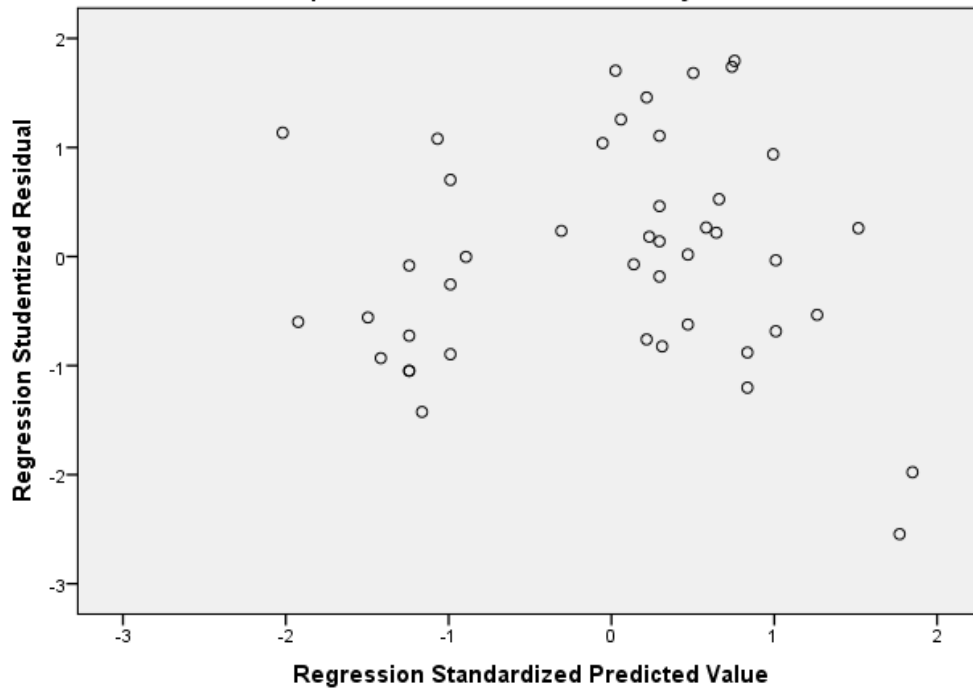


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Prestasi Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) dan produk hulu karet, misalnya RSS (*Ribbed Smoked Sheet*).

Secara kronologi riwayat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat disajikan sebagai berikut :

a. Tahun 1958

Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh pemerintah Republik Indonesia yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN).

b. Tahun 1968

Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP).

c. Tahun 1974

Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero), guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsector perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan

wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi, diawali dengan langkah penggabungan manajemen.

d. Tahun 1994

Tiga BUMN perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV(Persero) dan PT. Perkebunan V (Persero) pengelolaannya kedalam satu manajemen.

e. Tahun 1996

Melalui peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1996 Tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan akte Notaris **Harun** Kamil, SH, No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 Tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat di dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

f. Tahun 2014

Setelah implementasi Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2014 Tanggal 17 September 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia kedalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara III, perusahaan menjadi perusahaan induk (Holding) bagi PT. Perkebunan Nusantara I, II, IV sampai dengan XIV.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan Agrobisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola terbalik.

b. Misi Perusahaan

Adapun misi perusahaan meliputi :

1. Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
2. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
3. Memberlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
4. Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan “imbal hasil” terbalik bagi perusahaan.
5. Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
6. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.
7. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : DICKY HARTONO PURBA
N .P.M. : 1505160963
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 04 Mei 1997
Alamat Rumah : Masjid Gg.Mufakat No.10 Medan
JudulProposal :PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI
 KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III
 (PERSERO) MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	"keterbelakangan masalah" pendapat ahli & rujukan penelitian
Bab II
Bab III	Tabel populasi & sampel, definisi operasional & daftar pustaka
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

TIM SEMINAR

Medan, Jum'at, 06 September 2019

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
 Pembimbing

Sekretaris

Dr. JUJURIZEN, SE., M.Si.
 Pembanding

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari menerangkan bahwa:

Nama : DICKY HARTONO PURBA
N .P.M. : 1505160963
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 04 Mei 1997
Alamat Rumah : Masjid Gg.Mufakat No.10 Medan
JudulProposal :PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : Drs.DANI ISKANDAR, SE., MM.

Medan,

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di
Medan.

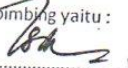
Medan.....H
M



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dicky Hartono Purba
NPM : 1505160463
Konsentrasi : SDM
Kelas/Sem : 701/7
Alamat : Jl. Mesjid. 66. Muralat 40. 10 Medan.

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Dani Iskandar, SE., M.M. disetujui Prodi : 

Dari hasil survei & kunjungan perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya Pelatihan / Pengembangan
2. Penilaian kompetensi terhadap kinerja karyawan
3. Prestasi kinerja menurun

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :


Pengaruh Pengembangan SDM dan kompetensi terhadap Prestasi Kinerja karyawan

Medan.....20....

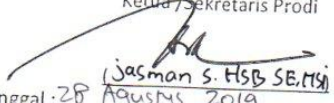
Dosen Pembimbing



Peneliti/Mahasiswa


(Dicky Hartono.P.)

Disetujui Oleh :
Ketua/Sekretaris Prodi


(Jasman S. HSB SE, MSi)

Diagendakan Pada Tanggal : 28 Agustus 2019
Nomor Agenda : 246

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

D	I	C	K	Y	H	A	R	T	O	N	O	P	U	R	B	A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

NPM :

1	5	0	5	1	6	0	9	6	3							
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

Tempa/tgl Lahir :

M	E	D	A	N												

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L	.	M	E	S	J	I	D								
N	O															

Tempat Penelitian :

D	T	P	N													

Alamat Penelitian :

J	L	.	S	E	L											
M	E	D	A	N												

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.
Serta lampirkan syarat-syarat lain :
Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
Kwitansi SPP tahap berjalan.
Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

S. HSB, SE, MSi

(Dicky Hartono Purba)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dicky Hartono Purba
NPM : 1505160963
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Dicky Hartono Purba
Dicky Hartono Purba

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Sila menandatangani surat ini agar dibuatkan
seseorang dan bertanggung

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 8021 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 07 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : DICKY HARTONO PURBA
N P M : 1505160963
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN III Persero Medan
Dosen Pembimbing : Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 07 Desember 2019
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 29 Rabiul Awwal 1440 H
07 Desember 2018 M


Dekan
[Signature]
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :
1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Pertinggal.



UMSU
Unggul Cerdas Terpercaya

Halaman ini merupakan surat resmi yang diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : B521 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 29 Rabiul Awwal 1440 H
07 Desember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PTPN III PERSERO MEDAN
Jl.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi **Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **DICKY HARTONO PURBA**
Npm : **1505160963**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN III Persero Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Kantor Direksi : Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122 Kotak Pos 91, Propinsi Sumatera Utara, Indonesia
Telp. +6261 8452244, 8453100, Fax. +6261 8455177, 8454728
E-mail : kandir@ptpn3.co.id, kandir@medan.ptpn3.org
Website : www.ptpn3.co.id, www.ptpn3.com

Nomor : MCU/XI/24/2018
Lamp. : -
Hal : **Izin Riset**

Medan, 27 Desember 2018

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Mughtar Basri No. 3 Medan
di -

Medan

Berkenaan dengan Surat Saudara Nomor : 8021/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di **Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) mulai tanggal 07 dan 08 Januari 2019**, pada prinsipnya dapat **disetujui**.

Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Dicky Hartono Purba	1505160963	Manajemen	Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

- Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - Bagian Administrasi :
 - Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
 - Lapangan (Kebun/Unit) : Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa/i yang bersangkutan dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).
- Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset diminta bantuan memberikan penilaian kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan, dan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

T. Rinel
Kepala Bagian

0101010101
MCM
Mahasiswa/i ybs.

0101010101 & 0101010101/Fak. Ekonomi



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 4034 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. :-

Medan, 25 Muharram 1441 H
25 September 2019 M

H a l : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PTPN III PERSERO MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **DICKY HARTONO PURBA**
N P M : **1505160963**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



Perkebunan Nusantara

Medan, 23 Oktober 2019

Nomor : BUMU/XI ⁰⁹³/2019
Lamp. : -
Hal : **Selesai Riset**


Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No.3
di -
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 8021/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Dicky Hartono Purba	1505160963	Manajemen	Pengaruh Pengembangan SDM dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Sumber Daya Manusia** pada tanggal **07 dan 08 Januari 2019** .

Demikian disampaikan agar maklum.


T. Kinel
Kepala Bagian

Tembusan
- Mahasiswa Ybs.

D/Aufi PKL & Riset/UMSU/Selesai UMSU/Riset/Baru Fak. Ekonomi dan Bisnis.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav. X2 - 1, Jakarta 12950
telp : +6221 29183300, fax : +6221 5203030
email : sekretariat@hjd.fing-08.kebunusa.com

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +6261 8452244, fax : +6261 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id