

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MITRA
OGAN PALEMBANG DENGAN PENGEMBANGAN
KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**ALPIN
NPM. 17.01.11.00.09**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALPIN
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.00.09
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN MITRA OGAN PALEMBANG
DENGAN PENGEMBANGAN KARIR
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12-10-2021



Pembimbing I: Ulil Amri, S.E, M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal 12-10-2021


Pembimbing II: Yun Suprani, S.E, M.Si
NIDN: 0207066701

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13-10-2021


Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 13-10-2021


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

ii

047/PS/DFE/21

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALPIN
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.00.09
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN MITRA OGAN PALEMBANG
DENGAN PENGEMBANGAN KARIR
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Pembimbing Skripsi

Tanggal 12-10-2021


Pembimbing I: Uhl Amri, S.E, M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal 12-10-2021


Pembimbing II: Yun Suprani, S.E, M.Si
NIDN: 0207066701

Mengetahui:



Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 13.10.2021


Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 13.10.2021


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Rasulullah bersabda: Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga. (HR. MUSLIM. No. 2699)”

“Did you said Alhamdulillah today?”

“Carilah uang sebanyak banyaknya seolah olah engkau akan hidup 1000 tahun, Tapi berbuatlah amal sebanyak banyaknya seolah engkau akan mati besok pagi” (Alpin)

Persembahan:

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Kepada orangtuaku Bapak Amir Masa dan Ibu Yusmawati
- ❖ Kepada Saudariku Adikku tersayang Delvi Agustin
- ❖ Kepada Bela Yunita
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alpin
NPM : 1701110009
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, **23** September 2021



Alpin

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

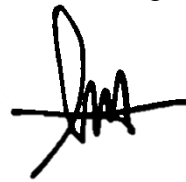
Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Ulil Amri, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Yun Suprani, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
8. Bapak, Ibu, dan keluargaku tercinta yang senantiasa telah mendidik dan memberikan do'a, semangat, serta dukungan kepadaku sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
12. Semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 23 September 2021



Alpin

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi.....	8
2.1.1.2 Dimensi Dan indikator Kompetensi	9
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Diri	15
2.1.2.2 Dimensi Dan Indikator Pengembangan Diri.....	16
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Diri	18
2.1.3.2 Dimensi Dan indikator Pengembangan Diri.....	19
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	20
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	22

2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja	23
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	24
2.3 Kerangka Berpikir	26
2.4 Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Tempat Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.2.1 Sumber Data	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel	31
3.3.3 Teknik Sampling	31
3.4 Rancangan Penelitian.....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	32
3.5.1 Variabel Penelitian	32
3.5.2 Definisi Operasional	33
3.6 Instrumen Penelitian	34
3.7 Uji Instrumental	37
3.7.1 Uji Validitas.....	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Teknik Analisis Data	38
3.8.1 Asumsi Dasar.....	38
3.8.1.1 Uji Normalitas	39
3.8.1.2 Uji Linieritas.....	39
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.8.2.1 Uji Multikolinearitas	40
3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas	40
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	41
3.10 Uji Hipotesis	45

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)	45
3.10.2 Pengaruh Tidak Langsung	48
3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi	48
3.10.4 Analisis Autokorelasi	48

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	50
4.1.2 Visi dan Misi	52
4.1.3 Struktur Organisasi	52
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	54
4.1.5 Karakteristik Responden	60
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	63
4.2.1 Uji Validitas.....	63
4.2.2 Uji Reliabilitas	66
4.3 Hasil Analisis Data	67
4.3.1 Uji Normalitas	67
4.3.2 Uji Linieritas.....	68
4.3.3 Uji Multikolinieritas	69
4.3.4 Uji Heteroskedastisitas	70
4.3.5 Analisis Jalur dengan SPSS.....	71
4.3.6 Hasil Uji Hipotesis.....	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	99
5.1 Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	24
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	28
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Diri (X2).....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (Y).....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Z).....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.15 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel	71
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 1	72
Tabel 4.17 Persamaan Regresi Berganda Sub Struktural 1	73
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 2	74
Tabel 4.19 Persamaan Regresi Berganda Sub Struktural 2.....	75
Tabel 4.20 Interpretasi Nilai (r).....	83
Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi Persamaan Sub struktural 1	83
Tabel 4.22 Interpretasi Nilai (r).....	85
Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi Persamaan Sub Struktural 2	85
Tabel 4.24 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur	81

ABSTRAK

ALPIN, Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi. (Di bawah bimbingan Bapak Ulil Amri, S.E, M.Si dan Ibu Yun Suprani, S.E, M.Si).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 47 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Kata Kunci: *Kompetensi, Pengembangan Diri, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

ALPIN, The Effect of Competition and Self Development on Employee Performance at Plantation Mitra Ogan Palembang with Carier Development as an Mediation Variabel. (Under the guidance of Mr. Ulil Amri, S.E, M.Sc and Ms. Yun Suprani, S.E, M.Sc)

This study basically aims to determine The Effect of Competetion and Self Development on Employee Performance at Plantation Mitra Ogan Palembang with Carier Development as an Mediation Variabel. In writing this thesis the author uses the quantitative approach method, i.e. the data is calculated in the form of numbers obtained by distributing research questionnaires to respondents using path analysis techniques and regression analys using statistical application SPSS version 22. The population is 47 people and samples The sample used is saturated or the whole population is taken for research.

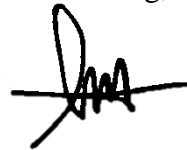
Keyword: *Competition, Self Development, Carier Development, Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP

Alpin, dilahirkan di desa Darat, Kecamatan Pangkalan Lampam Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan pada tanggal 16 Maret 1998 dari pasangan Bapak Amir Masa dan Ibu Yusmawati. Ia anak ke 1 dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 1 Desa Darat Kec. Pangkalam Lampam Kab. OKI, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Nurul Yaqin Pangkalan Lampam Kab. OKI dan selanjutnya menyelesaikan SMA Negeri 19 Palembang pada tahun 2016. Pada tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 23 September 2021



Alpin

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. (Rande, 2016)

Salah satu faktor dalam peningkatan kinerja salah satunya yaitu kompetensi. Menurut (Dwiyanti, 2019) menjelaskan bahwa faktor kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kompetensi pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Contohnya, mengenai keterampilan dalam mengambil tindakan, keterampilan dalam mengidentifikasi

masalah-masalah yang akan dihadapi sehingga tidak menanyakan lagi ke atasan yang membuat waktu lama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengembangan diri adalah solusi terbaik untuk menambah pengetahuan, menyegarkan pikiran serta mengurangi ketegangan. Salah satu bentuk pengembangan diri adalah *Traning* dan *Work Shop*. Pengembangan diri sangat diharapkan oleh setiap karyawan, dan akan memberikan motivasi bekerja guna dipromosikan kejenjang jabatan yang lebih tinggi. Dalam pengembangan diri kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kepercayaan untuk mengemban tugas-tugas jabatan yang telah diberikan oleh organisasi sangatlah penting. Pengembangan diri juga membantu prncapaian tujuan perusahaan dan tujuan diri karyawan secara individu, dengan harapan karyawan mencapai prestasi yang baik dapat menduduki jabatan yang layak hingga mendapatkan kompensasi yang cukup mensejahterakan karyawan. (Novitri, 2020)

Pengembangan karir dalam sebuah organisasi ditujukan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karier dapat dikatakan suatu kondisi dimana terjadi peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier. Setiap individu memiliki tujuan dalam hidupnya untuk memperoleh hal yang lebih baik dengan indikator kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai dan pencapaian tujuan karier dalam perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan. Jadi, penting bagi perusahaan

untuk dapat mengukur dan menentukan parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan perusahaan yang juga dijadikan dasar untuk pemberian kompensasi dan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan karier yang nantinya akan membuat karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja karena hasil yang mereka peroleh sesuai dengan pengorbanan yang dikeluarkan. (Setiawan, 2014)

Kinerja bertujuan untuk memahami apa yang diharapkan oleh organisasi dalam suatu aktivitas yang dilakukan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan diri dan kompetensi. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi acuan bagi organisasi dan menjadi motivasi bagi pegawai pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan karir dan kompetensi. (Faustyna & Jumani, 2015)

PT Perkebunan Mitra Ogan anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Perkebunan, menjadi perusahaan agro industri terbaik di Indonesia, yang memiliki komitmen pada peningkatan produktivitas, kualitas produk dan pelayanan serta siap menghadapi tantangan dan unggul dalam berkompetisi terhadap perusahaan. PT. Perkebunan Mitra Ogan juga telah menerapkan sistem penilaian kinerja berupa IKU (Indikator Kinerja Utama) yang

dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu, finansial, pelanggan, proses internal (disiplin), dan pengembangan karyawan (karir).

Salah satu yang membuat kinerja meningkat adalah pengembangan karir. Pengembangan karir sangat penting untuk diterapkan disuatu organisasi untuk membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja untuk perusahaan hal ini juga ditujukan untuk peningkatan kinerja agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Dari hasil uraian diatas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang?
- 2) Bagaimana pengaruh pengembangan diri terhadap pengembangan karir pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang?
- 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang?
- 4) Bagaimana pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang?

- 5) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang?
- 6) Bagaimana pengaruh kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang?
- 7) Bagaimana pengaruh pengembangan diri secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang
- 2) Pengaruh pengembangan diri terhadap pengembangan karir pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang
- 3) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang
- 4) Pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang
- 5) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang

- 6) Pengaruh secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang
- 7) Pengaruh secara tidak langsung pengembangan diri terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompetensi, pengembangan diri, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan kompetensi, pengembangan diri, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Manajemen Sumber Daya manusia.* (2017). Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- A.A., A. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan.* Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ajis, A. (2018, Maret). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- Aktarina, D. (2015, Oktober). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRESTA PALEMBANG. *Media Wahana Ekonomika, No.12, 42-54.*
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek .* Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2018). Jurnal Disrupsi Bisnis. *PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, Vol. 1, No.2,, 5.*
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing organisasi .* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dwiyanti, N. K. (2019, Oktober). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Vol.2 No.5.*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.* Bandung: Alfabeta.
- Faustyna. (2015, April). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15, No. 01.*
- Faustyna, & Jumani. (2015, April). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol.15, No.1.*

- Fauzi, A. (2018, Maret). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Musi Sejahtera Kota Palembang.
- Foster, B. (2014). e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI SOSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA*, 3.
- Hariandja, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vols. Vol. 1, No.2)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk kantor Cabang Bumi Serpong Damai*. Tangerang Selatan.
- Johnson, E. B. (2010). *Concextual Teaching And Learning*. Bandung: MIC.
- Johnson, E. B. (2018). *Contextual teaching & lerning*. Bandung: MIC.
- Kudsi, M. R. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol.9, No.2*, 85-93.
- Lestari, G. (2017). Pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri medeia PT. Riau Media Televisi (Riv) Pekanbaru. *4*, 1-12.
- Lukito, R. (2020). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PRODUKSI PVC DI UD. UNTUNG JAYA SIDOARJO. *AGORA, Vol.8, No.2*.
- Manik, S. (2018, Maret). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU. *Jurnal Ilmah Ekonomi dan Bisnis, Vol.11, No.1*, 1-6.
- Mardiasmo. (2012). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. Vol.2)*. (Alfabeta, Ed.) Bandung.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 2)*. Bandung: Alfabeta.
- Massie, R. (2015). PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15 No. 05*.
- Matutina. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Meyer, J., & Allen, N. (2012). *Wikipedia*. Retrieved from https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi

- Moehariono. (2014). Kinerja Karyawan. In *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (p. 3). Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Moehariono. (2014). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.
- Nismawati. (2016). *Pengaruh Kompensasi Pengalaman Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali*. Sulawesi Tengah.
- Noviantoro, D. (2020). *Proses Perencanaan SDM*. Palembang.
- Novitri, B. S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN DIRI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Pemandhu, Vol.1 No.1*.
- Octavianus, W. R., & Adolfini. (2018, Juli). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *EMBA, Vol.6, No.3, 1758-1767*.
- Putra, A. D. (2018). *Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada BNI Syariah Cabang Palembang)*. Palembang.
- Rahmadanti. (2020, April). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Bhayangkara Permai Palembang. 1-7.
- Ramadhan, A. (2020, Juni-Desember). PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN MAMUJU. *Competitiveness, Vol. 9, Nomor 2*.
- Ramadhan, F. P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018, Februari). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.55, No.2, 160-166*.
- Rande, D. (2016, Februari). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU UTARA. *Katalogis, Vol.4, No.2, 101-109*.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016, September). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *EMBA, Vol.4, No.4, 322-334*.
- Ridwan, & Kuncoro. (2018). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pearson Education Asia.

- Saputra, I. p. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.4.*
- Saragih, N. M. (2020, Juli). Pengaruh Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. United Tractor Tbk. Cabang Medan. *Accumulated Journal, Vol.2, No.2.*
- Sedarmayanti. (2015). In *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Setiawan, R. (2014). PENGARUH EVALUASI KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT X DI PROBOLINGGO. *Agora, Vol.2, No.1.*
- Silvia, I. W. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.4.*
- Simanjuntak, P. J. (2015). In *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siragih, N. M. (2020, Juli). Pengaruh Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. United Tractors Tbk. Cabang Medan. *Accumulated Journal, Vol.2, No.2, 111-121.*
- Sriwidodo, U. (2010, Juni). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No.1, 47-57.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. ALFABETA.
- Suliyanto. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sunarsi, D. (2020, November). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB), Vol.XI, No.2, 2465-2472.*
- Suryadani, S. A. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KONSTRUKSI IV PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.4, No.3.*

- Sutedjo, A. S. (2013, Februari). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI KEBUN SEJAHTERA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol.5, No.2, 120-129.
- Suzana, A. (2017, April). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, Vol.XIX.
- Syukur. (2014). Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan. *Medya Wiyata*.
- Syukur. (2014). *Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan* . Semarang: Medya Wiyata.
- Triandani, S. (2019). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI KHARISMA MANDIRI RIAU.
- Tripakarta, P. A. (2018). *Annual Report*. Jakarta.
- Utami, Y. D. (2017, Mei). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.46 No.1.
- Wediyasari, L. (2017, Agustus). Pengaruh Karakter Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan OCB sebagai variabel intervening Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Wibowo. (2014). Kinerja Karyawan. In *Manajemen dan Evaluasia Kinerja Karyawan*. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (ketiga ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. (2014). Kinerja Karyawan. In *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman: Aswaja Pressindo.
- Yasid, M. (2018, Maret). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Indosurya Inti Finance Cabang Palembang.