

Jurnal Agrosilvopasture-Tech

Journal homepage: <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/agrosilvopasture-tech>

**Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways Di Desa Liang Kecamatan Teluk Elpaputih Kabupaten Maluku Tengah**

*The Relationship of Human Resource Competence to Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Aways Plantation Units in Liang Village, Teluk Elpaputih District, Central Maluku Regency*

**Marsel Sahetapy<sup>1</sup>, Junianita F. Sopamena<sup>2</sup>, Marfin Lawalata<sup>2,\*</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pattimura, Jl. Ir. M. Putuhena. Kampus Poka-Ambon. Kode Pos. 97233 Indonesia

<sup>2</sup> Jurusan Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian, Universitas Pattimura, Jl. Ir. M. Putuhena. Kampus Poka-Ambon. Kode Pos. 97233 Indonesia

\*Penulis korespondensi e-mail: [marfin.lawalata@lecturer.unpatti.ac.id](mailto:marfin.lawalata@lecturer.unpatti.ac.id)

**ABSTRACT**

**Keywords:**

Competence;  
Human resources;  
Performance

The Relationship of Human Resource Competence to Employee Performance at Pt. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Aways Plantation Units in Liang Village, Teluk Elpaputih District, Central Maluku Regency. This study aims to determine the relationship between human resource competence and employee performance of PT. Nusantara I Regional Plantation 8 Units of Aways Plantation, Liang Village, Teluk Elpaputih District, Central Maluku Regency. The method used in this study is a random sampling technique because the population is relatively homogeneous. The results of the study show that human resource competence has a positive and significant influence on employee performance at PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Units Kebun Aways.

**ABSTRAK**

**Kata Kunci:**

Kompetensi;  
Sumber Daya  
Manusia;  
Kinerja

Hubungan Kompetensi Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Aways Di Desa Liang, Kecamatan Teluk Elpaputih, Kabupaten Maluku Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways Desa Liang Kecamatan Teluk Elpaputih Kabupaten Maluku Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling* (pengambilan sampel secara acak) karena populasi relatif homogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Aways

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang mempunyai penduduk yang sangat banyak, hal ini dapat diartikan bahwa Indonesia bukan saja memiliki sumber daya alam yang melimpah tetapi juga memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak. Masalah sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu masalah krusial yang harus dihadapi oleh perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Hal ini dikarenakan SDM

masih memiliki peran krusial dalam segala aktivitas di berbagai lembaga pemerintah maupun organisasi. Meskipun didukung oleh teknologi canggih, infrastruktur yang memadai, dan sumber daya finansial yang memadai, pengelola *system* sebagai SDM tetap perlu memperhatikan aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan, pelatihan, dan kondisi kerja yang nyaman. Menurut Pattiasina *et al.* (2016), kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi dapat berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai-nilai, keyakinan, dan motif serta perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dengan profesional. Peningkatan kompetensi seseorang dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, penataran, dan seminar serta kegiatan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sikap atau perilaku (*attitude*), kemampuan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*). Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Industri perkebunan memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, terutama di daerah-daerah yang memiliki sumber daya alam yang melimpah. PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang beroperasi di desa Liang Kecamatan Teluk Elpaputih Kabupaten Maluku Tengah. PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways merupakan salah satu perusahaan BUMN yang berdiri sejak tahun 1996. Perusahaan ini bergerak dibidang agribisnis dan agro industri karet sebagai bagian dari sektor pertanian, PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways memiliki kebutuhan yang tinggi akan kinerja karyawan yang berkualitas untuk mencapai target produksi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi mampu meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan ketika seseorang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya, mereka akan menjadi produktif dalam pengetahuan, keterampilan serta mental dan karakternya (Ermaya & Mujdalipah, 2019). Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan penelitian ini secara khusus mengkaji hubungan antara kompetensi SDM dengan kinerja karyawan di sektor perkebunan, terutama di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways.

## METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways di Desa Liang Kecamatan Teluk Elpaputih Kabupaten Maluku Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei. Metode survei adalah jenis penelitian dengan cara mengumpulkan data baik berupa informasi, pendapat atau karakteristik dari sekelompok responden yang representatif terhadap penelitian tersebut. Menurut Arikunto (2019), metode survei adalah metode penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Tujuan untuk memperoleh informasi tentang responden yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah teknik *random sampling* (pengambilan sampel secara acak). Karena populasi relatif homogen. Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways di Desa Liang Kecamatan Teluk Elpaputih Kabupaten Maluku Tengah, dianalisis dengan menggunakan skala *likert* (*likert-type questions*) dengan nilai 5-1 mulai dari sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Menurut Sugiyono (2011), skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setelah semua data terkumpul, data tersebut diolah secara manual dan disajikan dalam bentuk tabel dan persen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Keadaan Umum Lokasi Penelitian**

PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways di Desa Liang Kecamatan Teluk Elpaputih Kabupaten Maluku Tengah merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan pada tahun 1982 dengan menggunakan dana bantuan Bank Dunia. Perkebunan ini awalnya merupakan kebun tradisional dengan komoditi andalan kelapa rakyat (kelapa dalam). Tanah Perkebunan Pia, Waraka, Aways, dan Elpaputih merupakan bekas hak Erfpacht, menurut surat keterangan pendaftaran tanah tanggal 18 November 1981 No: 7s/d 11/SKPT/1981 tercatat atan nama NV Aways, NV Poelau Toedjoe dan NV Banda yang

dikuasai PN. Perkebunan XXVIII berdasarkan Undang-Undang No. 86 tahun 1958 (LN 162 tahun 1958) tentang nasionalisasi Perusahaan milik Belanda.

Sebagian tanah tersebut telah digarap oleh masyarakat seluas 2.800 ha, dan sebagai gantinya disediakan tanah negara seluas 2.000 ha bekas milik marga, sebagaimana dinyatakan dalam surat pernyataan tanggal 8 februari 1981 dari para raja Pemerintah Negeri Waraka, Tananahu, Liang, Sahulau, dan Samasuru Paulohy, sehingga luasan tanah HGU PN. Perkebunan XXVIII tetap seluas 10.000 ha.

Berdasarkan surat keputusan menteri Agraria dan tata ruang/ kepala Badan Pertanahan Nasional nomor 41/HGU/KEM-ATR/BPN/V/2019 tanggal 10 mei 2019 tentang perpanjangan HGU atas nama PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) dari luasan awal 10.000 ha, yang diperpanjang hanya seluas 8.830,84 ha, sedangkan 1.169,16 ha tidak diperpanjang karena terdapat beberapa hal yang belum memenuhi ketentuan atau persyaratan yang berlaku. PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Awaya memiliki luas perkebunan karet sebesar 1.486 ha dengan masing-masing, Eleuw 453 ha, Kalaputih 502 ha, Kaloko 270,5 ha, dan Mutini 260.5 ha.

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Awaya di Desa Liang Kecamatan Teluk Elpaputih Kabupaten Maluku Tengah. Oleh penulis, karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan yang pada tiap jabatan dengan total jumlah responden yaitu sebanyak 76 responden. Berikut adalah deskripsi mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja.

### Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan pengkategorian seks secara biologis yang dapat diketahui dari identitas diri sebagai laki-laki dan perempuan. Secara biologis jenis kelamin tidak dapat dipertukarkan dikarenakan jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki banyak perbedaan (Mulyaningtyas dan Damanik, 2016 dalam Soeprodjo *et al.*, 2017). Jenis kelamin responden adalah penilaian yang dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak perbandingan antara karyawan laki-laki dan perempuan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Awaya di Desa Liang.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	52	68
Perempuan	24	32
Jumlah	76	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa dari 76 orang responden, yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang atau 68% dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 24 orang atau 32%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Awaya di Desa Liang.

Jenis kelamin berhubungan dengan perbedaan fungsi, peran dan tanggung jawab. Perbedaan jenis kelamin juga berpengaruh pada tingkat produktivitas seseorang. Menurut Ufuophu- Biri & Iwu (2014), pada negara berkembang performa kerja karyawan laki-laki dan perempuan sangat berbeda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapariah (2015), dengan menggunakan alat uji *chi* kuadrat dengan uji independen antara dua faktor diperoleh nilai  $X^2$  hitung lebih besar dari  $X^2$  tabel yaitu  $21,65 > 3,84$ . Hal ini menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara umum, menurut Mahendra (2014), produktivitas laki-laki cenderung lebih tinggi daripada perempuan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hal ini yaitu kemampuan fisik yang kurang dari perempuan, kecenderungan untuk menggunakan perasaan saat bekerja, dan juga kewajiban biologis seperti harus cuti saat melahirkan. Kebanyakan karyawan laki-laki lebih sering di tempatkan dalam pekerjaan di lapangan, sedangkan karyawan perempuan cenderung lebih sering ditempatkan di kantor.

## Umur

Umur merupakan bagian dari eksistensi yang dihitung dari awal kelahiran sampai titik waktu tertentu, dan menjadi tujuan menunjukkan pengaruh atau karakteristik peningkatan usia (Supriyono, 2006). Umur merupakan salah satu penilaian yang penting untuk diketahui, hal ini dikarenakan umur seseorang dapat mempengaruhi pekerjaannya, baik itu dari sikap dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan, pengetahuan yang di dapat dari pendidikan formal maupun pengalaman hidup, dan kinerja seseorang yang dapat menurun semakin bertambah tua usia seseorang.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan umur pekerja

Usia Pekerja (tahun)	Frekuensi	Persentasi (%)
20-30	3	4
31-40	7	9
41-50	46	61
51-59	20	26,3
Jumlah	76	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 2, menunjukkan bahwa pada umur 20-30 tahun sebanyak 3 orang atau 4%, pada umur 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau 9%, pada usia 41-50 tahun sebanyak 46 orang atau 61%, dan pada umur 51-59 tahun sebanyak 20 orang atau 26,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways di Desa Liang yang lebih dominan yaitu pada umur 41-50 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways tergolong umur yang masih produktif.

Berdasarkan Departemen Kesehatan RI, umur produktif adalah 15-54 tahun (Sali, 2020). Jika umur karyawan pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Dengan bertambahnya umur, fisik atau mental seseorang akan menurun secara perlahan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parengkuan (2019) menyatakan bahwa umur dapat menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja, tetapi umur yang muda belum tentu menentukan bahwa karyawan ini memiliki produktivitas yang kecil. Pengaruh usia muda dapat terlihat dari kekuatan fisik yang tinggi, yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan cepat dan dapat menghasilkan *output* yang lebih besar, begitu juga sebaliknya (Hasanah & Widowati, 2011).

## Tingkat Pendidikan Formal

Wirawan (2019) menyatakan bahwa pendidikan dapat membantu seseorang dalam memperluas keterampilan, sikap, dan perilakunya demi masa depan, baik secara individu maupun melalui organisasi. Pendidikan karyawan yang lebih tinggi bisa meningkatkan kompetitivitas perusahaan serta memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan di masa yang akan datang melalui organisasi tertentu ataupun tidak berorganisasi (Nuruni, 2018). Pendidikan yang diterima memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan potensi seorang pekerja. Pekerja dengan latar belakang pendidikan tinggi cenderung lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, serta memiliki pola pikir yang lebih luas karena mereka selalu cepat dalam mengikuti perkembangan informasi yang terus berkembang.

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden yang memiliki pendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD) sebanyak 18 orang atau 24%, responden yang memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 21 orang atau 28%, responden yang memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 36 orang atau 47%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 1 orang atau 1%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways di Desa Liang yaitu pada jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Aways memiliki Tingkat Pendidikan yang tinggi. Tingkat pendidikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara nyata. Pendidikan dalam berbagai programnya memiliki peranan yang krusial dalam mengembangkan

serta meningkatkan kualitas kemampuan profesional setiap individu (Febianti *et al.*, 2023). Dengan pendidikan, seseorang disiapkan untuk memiliki bekal agar mampu memahami, mengenali, dan memperluas kemampuan berpikir secara sistematis guna menyelesaikan tantangan yang mungkin dihadapi di masa yang akan datang. Menurut Kurnia *et al.* (2019), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka kualitas mereka akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan maka kualitas mereka baik dari segi pengetahuan, keterampilan, sikap dan wawasan, pengembangan daya nalar, dan analisis semakin rendah pula.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi (%)
SD	18	24
SMP	21	28
SMA	36	47
S1	1	1
Jumlah	76	100

Sumber: Data Primer 2024

### Lama Bekerja

Lama bekerja atau masa kerja merupakan jangka waktu seseorang saat mulai bekerja hingga berakhir. Masa kerja bisa dijelaskan sebagai periode waktu yang cukup panjang di mana seorang pekerja bekerja di suatu lokasi sampai batas tertentu (Fahmi & Mathori, 2023). Masa kerja juga dapat dikaitkan dengan pengalaman kerja. Seseorang yang sudah lama bekerja lebih banyak memiliki pengalaman dan ketrampilan yang tinggi (Nadiyah & Hermansyah, 2017).

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentasi (%)
5-10	8	10,5%
11- 20	26	34%
21-35	42	55%
Jumlah	76	100,0%

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu 5-10 tahun sebanyak 8 orang atau 10,5%, 11-20 tahun sebanyak 26 orang atau 34% dan 21-35 tahun sebanyak 42 orang atau 55%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Awaya di Desa Liang banyak yang sudah bekerja selama 21-35 tahun yaitu sebanyak 55%. Dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Unit Kebun Awaya memiliki karyawan yang sebagian besar sudah bekerja sangat lama sehingga pengalaman yang dimiliki sudah sangat banyak serta keterampilannya juga sudah sangat baik.

Hal ini disebabkan oleh peningkatan pengalaman yang dialami seseorang, yang pada gilirannya akan meningkatkan keahlian dan kecakapan kerja mereka dikarenakan semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seseorang (Karima *et al.* 2018). Semakin lama seseorang bekerja, diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

### Deskripsi Responden Mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya

Kompetensi SDM di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya sangat penting untuk keberhasilan operasional dan produktivitas perusahaan. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi teknis dan perilaku, serta penerapan strategi pengembangan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Hasil deskriptif penelitian ini didasari pada tanggapan yang

diberikan responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuisioner. Hal ini dilakukan untuk mengukur kompetensi SDM karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Aways. Deskripsi variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5. Persepsi responden mengenai kompetensi SDM dalam hal pengetahuan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Aways

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
<b>Pengetahuan</b>						
1	Saya merasa memiliki pengetahuan yang cukup tentang industri ini.	0	0	1,3%	92,1%	6,6%
2	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif	0	0	1,3%	86,8%	11,8%
3	Saya merasa didukung oleh manajemen dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan mereka.	0	0	0	90,8%	9,2%

Sumber: Hasil Analisis Data 2024

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu-ragu), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju)

Menurut Wardoyo (2005), pengetahuan merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap individu sumber daya manusia, bergantung pada tingkat pendidikan, latar belakang, dan bidang keilmuan yang dipelajari, yang dapat membentuk pemahaman yang luas guna membentuk kepribadian dan sikap dalam mencapai tujuan pembangunan pendidikan nasional. Pengetahuan merupakan salah satu variabel yang dapat menjadi tolak ukur dalam menilai kompetensi atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan data pada Tabel 5 mengenai deskripsi responden terhadap pengetahuan maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Dapat dilihat dari pernyataan mengenai “karyawan merasa memiliki pengetahuan yang cukup tentang industri ini”, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 92,1%. Kemudian pernyataan bahwa “karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif”, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 86,8%. Dan “pernyataan bahwa karyawan merasa didukung oleh manajemen dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan mereka”, rata-rata menjawab setuju yakni sebesar 90,8%. Berdasarkan beberapa pernyataan yang telah diajukan rata-rata tanggapan responden setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Aways memiliki pengetahuan yang baik terutama dalam bidang ilmu yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Demikian juga dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Martopo (2014), pengetahuan memiliki peran penting dalam mempengaruhi sejauh mana seseorang dapat menerima inovasi, mengadopsinya, dan mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas utama dan fungsi-fungsi dalam lingkungan kerja organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi *et al.* (2023) yaitu pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dapat mempengaruhi kemajuan atau perkembangan suatu perusahaan.

Keterampilan merupakan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu atau karyawan dalam penguasaan teknis atas pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Menurut Wardoyo (2005), karyawan yang memiliki keterampilan yang baik, dapat mempengaruhi proses perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan Tabel 6 mengenai deskripsi responden terhadap keterampilan maka rata-rata jawaban yang diberikan responden adalah setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mengenai “karyawan merasa memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saya”, seluruh responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 100%. Kemudian pernyataan bahwa “Perusahaan menyediakan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan karyawan”, rata-rata jawaban yang diberikan responden setuju, yakni sebesar 81,6%, dan pernyataan bahwa “Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit

Kebun Awaysa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka” rata-rata menjawab setuju yakni 86.6%.

Tabel 6. Persepsi responden mengenai kompetensi SDM dalam hal keterampilan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaysa

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
<b>Ketrampilan</b>						
1	Saya merasa memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saya.	0	0	0	100%	0
2	Perusahaan menyediakan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan saya	0	0	3,9%	81,6%	14,5%
3	Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaysa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka	0	0	1,3%	86,6%	11,8%

Sumber: Hasil Analisis Data 2024

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu-ragu), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju)

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaysa sangat terampil, dapat dilihat dari bagaimana perusahaan menyediakan pelatihan-pelatihan yang memadai guna meningkatkan keterampilan setiap karyawan. Upaya ini dilakukan oleh pihak perusahaan dikarenakan dalam menghadapi perkembangan zaman, bukan saja teknologi yang digunakan harus dikembangkan, tetapi individu karyawan juga harus dikembangkan, salah satunya keterampilan. Akan sangat menguntungkan bagi perusahaan apabila memiliki karyawan yang memiliki keterampilan teknis sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dikarenakan akan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Aktifitas karyawan perlu didukung dengan keterampilan yang terampil, produktif, dan efisien dalam memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan (Gomes, 2013). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi *et al.* (2023), dapat dilihat bahwa keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, keterampilan mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai yang terampil senantiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tabel 7. Persepsi responden mengenai kompetensi SDM dalam hal sikap pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaysa

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
<b>Sikap</b>						
1	Saya memahami peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja	0	0	0	73,7%	26,3%
2	Saya dapat berkomunikasi dengan baik di semua tingkatan organisasi	0	0	1,3%	92,1%	6,6%
3	Saya memahami dengan baik persyaratan dan tanggung jawab dari setiap posisi yang akan diisi pada Perusahaan	0	0	0	82,9%	17,1%

Sumber: Hasil Analisis Data 2024

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu-ragu), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju)

Sikap merupakan kecenderungan kepribadian seseorang yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Purwanto (2018), sikap adalah pandangan-pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai sikap objek.

Berdasarkan Tabel 7 mengenai deskripsi responden terhadap sikap, maka rata-rata jawaban yang diberikan responden adalah Setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan “karyawan mampu memahami peran dan tanggung jawabnya di empat kerja” rata-rata jawaban yang diberikan responden setuju, yakni sebesar 73,7%, kemudian pada pernyataan “karyawan dapat berkomunikasi dengan baik di semua tingkatan organisasi”, rata-rata menjawab setuju, yakni sebesar 92,1%, dan pada pernyataan “karyawan memahami dengan baik persyaratan dan tanggung jawab dari setiap posisi yang akan diisi pada perusahaan” rata-rata menjawab setuju, yakni sebesar 82,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya telah mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga dengan sikap komitmen terhadap pekerjaan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Kemudian, karyawan juga mampu menjaga komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan, yang berarti karyawan mampu mengendalikan diri dengan tidak bersikap kurang baik sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman, baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Dengan menaati setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Hal-hal demikian sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan, hal ini dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya dinilai dari produksi yang dicapai tetapi juga dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, salah satunya yaitu sikap. Sudirman (2013) menyatakan bahwa sikap memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan SDM dalam meningkatkan diri untuk mencapai tujuannya. Sikap dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk menunjukkan komitmen tinggi dalam menjalani tugasnya dengan disiplin dan keberanian dalam menyelesaikan setiap aktivitas kerja secara mandiri. Sikap memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja para pekerja. Hal ini disebabkan karena karyawan yang berperilaku positif selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi *et al.* (2023), menyatakan bahwa sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Deskripsi Responden terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya.**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas yang berkaitan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya ditandai dengan kualitas kerja yang dimiliki setiap individu, kuantitas kerja yang diukur berdasarkan pencapaian setiap individu, penggunaan waktu kerja sebagai bentuk kedisiplinan, keahlian yang dimiliki karyawan, dan potensi. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Persepsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui kualitas kerja karyawan

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan.	0	0	5,3%	85,5%	9,2%
2	Saya sering menerima penghargaan atau pengakuan atas kinerja saya	0	11,8%	6,6%	72,4%	9,2%

Sumber: Hasil Analisis Data 2024

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu-ragu), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju)

Kualitas kerja adalah tingkat keunggulan atau efektivitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang atau tim dalam memenuhi standar atau harapan yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tabel 8 mengenai deskripsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui kualitas kerja, rata-rata jawaban yang diberikan yaitu Setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan “karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan”, Sebagian besar responden memilih setuju, yakni sebesar 85,5%, dan pada pernyataan “karyawan sering menerima penghargaan atau pengakuan atas kinerja nya”, rata-rata menjawab setuju, yakni sebesar 72,4%.



Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya memiliki kualitas kerja yang baik, ditunjukkan dengan sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan. Dengan demikian hal ini dapat menjadi nilai tambah bagi karyawan tersebut dalam penilaian terhadap kinerja karyawan. Tentu hal ini perlu dilakukan agar karyawan merasa bahwa apa yang telah dilakukannya dihargai oleh pihak perusahaan dan karyawan akan tetap setia dalam menjalankan tugasnya, sehingga hal tersebut akan memberi pengaruh yang baik terhadap perkembangan perusahaan tersebut. Karena kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Tabel 9. Persepsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui kuantitas kerja karyawan

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
<b>Kuantitas Kerja</b>						
1	Saya selalu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	7,9%	32,9%	50%	9,2%
2	Saya telah berhasil mencapai atau melebihi target kinerja yang telah ditetapkan dalam satu tahun terakhir	0	9,2%	25,0%	65,8%	0

Sumber: Hasil Analisis Data 2024

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu-ragu), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju)

Kuantitas kerja adalah ukuran jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan Tabel 9 mengenai deskripsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui kuantitas kerja, rata-rata jawaban yang diberikan yaitu Setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan “Karyawan selalu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan”, Sebagian besar responden menjawab setuju, yakni sebesar 50%, Sangat Setuju 9,2%, Ragu-ragu sebesar 32,9%, Tidak setuju 7,9%. Kemudian pada pernyataan yang kedua yaitu “Karyawan telah berhasil mencapai atau melebihi kinerja yang telah ditetapkan dalam satu tahun terakhir”, Sebagian besar menjawab Setuju, yakni sebesar 65,8%, Ragu-ragu 25%, dan Tidak Setuju 9,2%. Data tersebut, dapat dilihat bahwa Sebagian besar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya mampu mencapai target sesuai dengan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, baik itu target perbulan maupun pertahunnya. Namun masih ada beberapa karyawan yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Yang berarti ada beberapa karyawan yang belum bisa mencapai target atau tidak selalu mencapai target yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi ketidakcapaian itu, mulai dari faktor lingkungan, terjadi perubahan iklim yang bisa mempengaruhi produktivitas pohon karet, adanya serangan hama dan penyakit pada tanaman karet tersebut, atau faktor dari usia tanaman tersebut yang sudah cukup tua dalam menghasilkan hasil produksi yang baik, dan faktor dari dalam diri karyawan tersebut yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Penggunaan waktu kerja adalah cara di mana seorang karyawan atau pekerja mengalokasikan dan memanfaatkan waktu selama jam kerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan Tabel 10 mengenai deskripsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui penggunaan waktu kerja, rata-rata jawaban yang diberikan yaitu Setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan “Karyawan menjalankan tugas administrasi dengan mengisi dokumen-dokumen secara tepat waktu dan akurat”, sebagian besar menjawab setuju, yakni sebesar 82,9% dan pernyataan “Karyawan dapat menjalankan tugas dengan efisien dan tepat waktu” sebagian besar menjawab setuju, yakni sebesar 75%. Sebagian besar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada data diatas. Sebagian besar karyawan mampu memenuhi target produksi harian dalam waktu yang lebih singkat dari yang diperkirakan, tanpa mengorbankan kualitas, dapat dianggap menggunakan waktu kerjanya dengan baik. Begitu juga dengan karyawan yang menjalankan tugas administrasi dalam hal ini pembuatan laporan-laporan harian maupun bulanan dengan menyelesaikannya tepat waktu, hal ini menunjukkan penggunaan waktu kerja yang efisien. Penggunaan waktu kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan hal ini juga berkaitan dengan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Tabel 10. Persepsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui penggunaan waktu kerja karyawan

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
<b>Penggunaan Waktu Kerja</b>						
1	Saya menjalankan tugas administrasi dengan mengisi dokumen-dokumen secara tepat waktu dan akurat.	0	0	5,3 %	82,9 %	11,8 %
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu.	0	0	1,3%	75%	23,7%

Sumber: Hasil Analisis (Data 2024)

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu-ragu), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju)

Tabel 11. Persepsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui keahlian yang dimiliki karyawan

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
<b>Keahlian</b>						
1	Saya bekerja sama dengan tim atau rekan kerja untuk mencapai target secara efektif.	0	1,3%	2,6%	68,4%	27,6%
2	Saya memastikan bahwa data yang saya kelola dalam pekerjaan administrasi saya akurat dan bebas dari kesalahan.	0	0	1,3%	78,9%	19,7%

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu-ragu), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju)

Keahlian adalah kemampuan atau keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang atau aktivitas tertentu, yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, atau pendidikan. Keahlian mencakup kemampuan teknis atau praktis untuk melakukan tugas dengan baik dan efisien.

Berdasarkan Tabel 11, mengenai deskripsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui keahlian yang dimiliki karyawan, rata-rata jawaban yang diberikan yaitu Setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan “karyawan bekerja sama dengan tim atau rekan kerja untuk mencapai target secara efektif” sebagian besar menjawab setuju, yakni sebesar 68,4% dan pernyataan “karyawan memastikan bahwa data yang dikelola dalam pekerjaan administrasinya akurat dan bebas dari kesalahan”, sebagian besar menjawab 78,9%. Keahlian yang dimiliki setiap orang pasti berbeda-beda. Ada yang memiliki keahlian di lapangan, ada juga yang memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer dalam mengelolah laporan-laporan perusahaan yang menyangkut data-data perusahaan.

Semua pekerjaan ini dapat dilakukan dengan kerja sama, sehingga waktu yang digunakan juga lebih efisien. Hal ini dikarenakan dengan adanya kerja sama antar karyawan bisa saling melengkapi kekurangan yang dimiliki masing-masing individu. Dengan adanya kerja sama juga dapat membangun kekompakan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki keahlian yang kuat dalam bidangnya cenderung lebih efisien, produktif, dan mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi.

Potensi adalah kemampuan atau kemungkinan yang dimiliki seseorang atau suatu entitas untuk berkembang, mencapai, atau mewujudkan sesuatu di masa depan. Berdasarkan Tabel 12 mengenai deskripsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui potensi yang dimiliki karyawan, rata-rata jawaban yang diberikan yaitu Setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan “atasan saya memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat dalam mengarahkan tim dan mencapai tujuan bersama” sebagian besar menjawab setuju, yakni sebesar 59,2% dan pernyataan “karyawan memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas di lapangan dengan baik”, sebagian besar menjawab setuju, yakni sebesar 84,2%. Potensi merujuk pada kemampuan atau kapasitas seorang karyawan untuk tumbuh, belajar, dan berkembang dalam perannya atau dalam organisasi. Seorang pemimpin juga harus mampu mengayomi dan menuntun karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Mengukur kinerja karyawan berdasarkan potensi penting untuk

memahami bagaimana seorang karyawan dapat berkontribusi di masa depan dan seberapa baik mereka dapat beradaptasi dengan perubahan atau tantangan baru. Seorang pemimpin harus bisa menilai karyawan berdasarkan keterampilan yang dimiliki dan keterampilan yang dapat mereka pelajari. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan harus selalu dikembangkan agar mereka siap dalam menghadapi kemunculan pesaing-pesaing baru yang sudah menggunakan teknologi yang lebih maju dan modern.

Tabel 12. Persepsi responden terhadap kinerja karyawan yang diukur melalui potensi yang dimiliki karyawan

No	Indikator	STS	TS	R	S	SS
<b>Potensi</b>						
1	Atasan saya memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat dalam mengarahkan tim dan mencapai tujuan bersama.	0	1,3%	3,9%	59,2%	35,5%
2	Karyawan memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas di lapangan dengan baik.	0	0	1,3%	84,2%	14,5%

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), R (Ragu-ragu), S (Setuju) dan SS (Sangat Setuju)

### **Hubungan Kompetensi SDM dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya**

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah suatu kemampuan untuk menjalankan atau menyelesaikan tugas dengan didasari keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Dengan adanya kompetensi, kemampuan menunjukkan penguasaan atas pengetahuan yang dicirikan dari profesionalisme dalam bidang tertentu dan diterapkan untuk meningkatkan manfaat yang telah disepakati. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dilakukan dengan baik dan sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompetensi yang tinggi akan berkontribusi pada kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya, kompetensi dalam bidang teknik pertanian, pemeliharaan tanaman, dan manajemen kebun akan berhubungan langsung dengan kinerja operasional. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Misalnya, pengetahuan tentang teknik budidaya yang efisien dapat membantu dalam meningkatkan hasil panen.

Kompetensi yang baik berkontribusi pada kualitas kerja yang tinggi. Karyawan yang terampil dalam menggunakan alat atau teknik tertentu akan menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik, yang berpengaruh pada kualitas hasil kerja. Karyawan dengan kompetensi yang memadai lebih mampu memahami dan mencapai tujuan organisasi. Mereka dapat merencanakan dan melaksanakan tugas dengan lebih efektif, yang mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Karyawan yang merasa kompeten dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh positif pada kinerja.

Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya, kompetensi SDM dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional di kebun, seperti manajemen tanaman, perawatan alat, dan pengelolaan hasil panen. Penerapan kompetensi yang tepat dapat meningkatkan hasil produksi, mengurangi kesalahan dalam proses budidaya, dan meningkatkan efisiensi operasional.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaya dapat dilihat bahwa peningkatan kompetensi Sumber Daya

Manusia dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan para karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaysa menguasai komponen-komponen yang membentuk kompetensi SDM yang berupa pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Kemampuan karyawan yang dinilai melalui ketiga komponen ini menunjukkan bahwa kompetensi manusia sangat berpengaruh pada kinerjanya. Hal ini dikarenakan apabila seseorang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang baik dan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan dan perkembangan perusahaan. Hal ini dapat dinilai dari penilaian kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 8 Unit Kebun Awaysa yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu kerja, serta potensi dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Selain itu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan, karena semakin baik sarana dan prasarana yang diberikan dan diterima oleh para karyawan akan berpengaruh terhadap kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, karyawan akan lebih mudah melakukan tugas dan wewenangnya juga dapat memberikan inovasi dan perubahan terhadap perusahaan demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*. Rineka Cipta.
- Ermaya, K., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 29–42.
- Fahmi, M., & Mathori, M. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dan kompetensi sebagai variabel intervening pegawai kantor pelayanan pajak Pratama Wates. *Jurnal Riset manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(3), 506-525.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1). 198-204.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Hasanah, E.U. & Widowati, P. (2011). Analisis produktivitas tenaga kerja pada industri rumah tangga krecek di Kelurahan Segoroyoso. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2(2), 169-182.
- Karima, A.N.A., Idayanti, & Umar, A. (2018). Pengaruh masa kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 49–64.
- Kurnia, E., Riyanto, B., & Kristanti, N.D. (2019). Pengaruh umur, pendidikan, kepemilikan ternak dan lama beternak terhadap perilaku pembuatan mol isi rumen sapi di Kut Lembu Sura. *Jurnal Penyuluhan Pembangunan*, 1(2), 40-49.
- Mahendra, A.D. (2014). Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1–70.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- Martopo, A. (2019). *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito.
- Nadiah & Hermansyah. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance*, 13(1), 88–104.
- Nuruni, T. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Sd Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen* [Sekolah Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri Surakarta].
- Parengkuan, E. A. (2019). Produktivitas Kerja Yang Dilihat Dari Faktor Usia Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Purwanto, H. (2018). *Pengembangan SDM berbasis Kompetensi*. Erlangga.
- Sali, H.N.A. (2020). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia* [Politeknik ATI Makassar].
- Sapariah. 2015. *Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan* [Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah. Pontianak].

- Soeprodjo, R.R.O.K., Mandagi, C.F.K., & Engkeng, S. (2017). Hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit jiwa Prof. Dr. VL Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 6(4).
- Sudirman, M.T. (2013). *Bentuk-Bentuk Pelatihan Kompetensi SDM*. Embun.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyono, R.A. (2006). Pengaruh usia, keinginan sosial, kecukupan anggaran, dan partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajer di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 21(1), 59-74.
- Syamsuriadi, Amang, B., & Nurpadila. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 765-775.
- Ufuophu-Biri, E., & Iwu, C. G. (2014). Job motivation, job performance and gender relations in the broadcast sector in Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(16), 191–198.
- Wardoyo, D. (2015). *Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Salemba Empat.
- Wirawan, K.E., Bagia, I.W., & Susila, G.P.A.J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.