

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PADA  
KARYAWAN HOTEL NIAGARA PARAPAT**

**SKRIPSI  
OLEH :  
WEDDY NUR ADAM  
16.832.0182**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/8/21

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))28/8/21

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PADA  
KARYAWAN HOTEL NIAGARA PARAPAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/8/21

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat  
Nama : **WEDDY NUR ADAM**  
NPM : 16.832.0182  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

  
(Dr. Wan Suryani, SE., M.Si)  
Pembimbing

Mengetahui :

  
  
(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)  
Dekan

  
(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 16/November/2020

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 November 2020  
Yang Membuat Pernyataan,



**Weddy Nur Adam**  
Npm. 16.832.0182

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Weddy Nur Adam  
NPM : 16.832.0182  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 16 November 2020

Yang menyatakan,



**Weddy Nur Adam**  
**Npm. 16.832.0182**

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Parapat, kecamatan Girsang Sipangan Bolon kabupaten Simalungun pada tanggal 12 Januari 1998, dari Bapak Dani Heriadi dan Ibu Siti Elfrida Manik, peneliti merupakan anak kedua dari 3 bersaudara. Pada tahun 2016 peneliti lulus dari SMA NEGERI 1 GIRSANG SIPANGAN BOLON dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.



## Abstrak

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Niagara Parapat**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Niagara Parapat”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Niagara Parapat, sebanyak 155 karyawan. Dan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden diambil dari seluruh karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa uji parsial pada variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel kompetensi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan dapat disimpulkan dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,679. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi  $(KD) = R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2). Sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi , Kinerja**

## **Abstract**

### ***Influence of human resources development and competence on employee performance Hotel Niagara Parapat***

*This research aims to know "the influence of human resources development and competence on the performance of Hotel Niagara Parapat employees". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study was the Hotel employee of Niagara Parapat, as many as 155 employees. And by using slovin formula, the number of samples in this study was as much as 61 respondents taken from all employees of the population. Based on the test results it can be seen that the partial test on the development of human Resources variable (X1) and the competency variable (X2) partially have a positive and significant influence on the performance variable (Y). Based on the test results F obtained the development of human Resources (X1) and competence (X2) simultaneously influence positively and significantly against the performance variables. And can be deduced from the Adjusted R Square value obtained by 0.679. To see the great effect of free variables against variables bound by calculating coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so it is obtained by 67.9%. Performance (bound variables) can be explained by the development of human Resources (X1) and competence (X2). The remaining 22.1% is influenced by other factors not described in this study.*

**Keywords:** *HR development, competence, performance*



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Niagara Parapat”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya atas dukungan, perhatian, kasih sayang yang tidak ada batasnya sampai saat ini dan doa yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini. Semoga penulis dapat selalu memberikan yang terbaik untuk kedua orang tua tercinta.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi

5. Ibu Eka Setia Dewi Tarigan SE, Msi Dosen Pembimbing yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, September 2020

Penulis

**WEDDY NUR ADAM**

**16.832.0182**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	8
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	8
2.1.4. Metode Penilaian Kinerja.....	10
2.1.4. Indikator Kinerja .....	11
2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	
2.2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.3. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja .....	16
2.2.4. Indikator Kerjasama Tim.....	17
2.3. Kompetensi	
2.3.1. Pengertian Kompetensi.....	19
2.3.2. Tujuan Kompetensi.....	21
2.3.3. Indikator Kompetensi .....	21
2.4.Penelitian Terdahulu .....	23
2.5.Kerangka Konseptual .....	25
2.6.Hipotesis.....	26
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
3.1.Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.2.Populasi dan Sampel.....	28
3.3.Definisi Operasional.....	29

3.4. Jenis dan Sumber Data .....	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6. Teknik Analisis Data .....	31
 <b>BAB IV. PEMBAHASAN</b>	
4.1. Pembahasan.....	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	36
4.1.2. Struktur Organisasi .....	39
4.1.3. Penyajian Data Responden .....	40
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	41
4.2. Hasil Penelitian.....	45
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	45
4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	47
4.2.3. Uji Statistik .....	53
4.2.4. Uji Hipotesis .....	54
4.2.5. Koefisien Determinasi .....	56
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
 <b>BAB V. KESIMPULAN &amp; SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	62
<b>LAMPIRAN</b> .....	64

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	33
Tabel 3.2	Operasional variabel .....	32
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket .....	37
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2	Usia Responden .....	41
Tabel 4.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ).....	43
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) .....	44
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	45
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas .....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y .....	48
Tabel 4.8	Uji Kolmogrov Smirnov .....	51
Tabel 4.8	Uji Multikononlinearitas.....	54
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	55
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	56
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	67
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi .....	58

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	40
Gambar 4.2	Histogram.....	52
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	53
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	55



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kerjanya dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Niagara. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. melalui program pengembangan sumber daya manusia diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya.

Selain pengembangan sumber daya manusia, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja. kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai.



Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian dilakukan pada Hotel Niagara Parapat, fenomena permasalahan yang terjadi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia seperti para karyawan kurangnya pengembangan khusus yang dipersiapkan untuk para karyawannya dalam pengembangan diri, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pengembangan yang lebih guna mengembangkan diri karyawannya, kurangnya program pengembangan pengembangan di masing-masing divisi tetapi sudah menjalankan operasional sehingga para karyawan bekerja tidak efisien dan tidak karuan. Program pengembangan yang tidak efisien masih terlihat juga dari karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Hal-hal seperti permasalahan diatas apabila semakin dibiarkana akan semakin buruk bagi perusahaan yang menyebabkan setiap karyawannya menurun

Permasalahan dalam hal kompetensi di Hotel Niagara ini juga masih terlihat pada kinerja karyawan disini masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga mereka kadang tidak tahu harus bersikap apa dalam bekerja karena kurangnya kompetensi, tidak adanya keterampilan khusus atau inisatif dalam bekerja mereka hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja dan kurangnya sikap perilaku yang ditunjukkan karyawan kepada konsumen, mereka cenderung lebih tidak peduli apabila pasien menanyakan hal

banyak mengenai informasi yang tidak mereka ketahui. Kurangnya kompetensi yang buruk akan dapat menciptakan kinerja yang buruk pula. Apabila semua masalah ini semakin dibiarkan maka kinerja karyawan yang sudah terlihat tidak stabil maka akan semakin hancur kedepannya dan dapat merugikan pihak hotel.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Niagara Parapat.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat.
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat.
3. Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia kompetensi dan kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

##### 2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja.

##### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan

#### 4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, dan kompetensi terhadap kinerja.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Pasolong (2014:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2015:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2014:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2016:221) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Dari definisi tersebut penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### 2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

### 2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud (Edy Sutrisno, 2014:179).

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2014:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.



f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.1.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2016:78) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

*f. Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

*g. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

*h. Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

*i. 360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

### 2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2014:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekayaan (*asset*) organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya menjadi tidak bermakna. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2014:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Werner dan DeSimone, 2016:4). Menurut Price (2016:455), pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2014).

Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*) (Werner dan DeSimone, 2016:10).

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawannya, demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi

## **2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Veithzal Rivai (2015:51) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya

- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.f.Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)h.Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi Sumber Daya Manusia itu sendiri.

### **3. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja**

Pengertian tentang faktor kinerja tersebut, memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau merupakan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Faktor-faktor menjadi ukuran kinerja pegawai sesuai dengan batasannya yang peneliti lakukan dengan tujuan memiliki keragaman sesuai dengan dimensi yang diinginkan atau dianggap relevan.

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan, Sedarmayanti (2015:15) mengemukakan bahwa :  
 “pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian

pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi”.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2014) yaitu: “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”.

Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung-jawab di masa mendatang (Simamora, 2016).

#### **4. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu Hasibuan (20014:82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja karyawan Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. tapi jika prestasi kerjanya

tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

- b. Kedisiplinan karyawan Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- c. Absensi Karyawan Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin Jika tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin karyawan setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- e. Tingkat kecelakaan karyawan Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.
- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.



- g. Tingkat Kerja Sama Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.
- h. Tingkat Upah Intensif Karyawan Jika Tingkat upah intensif karyawan meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- i. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal di atas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik

## 2.2. Kompetensi

### 2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*) (Moehariono,2015:4).

Menurut Hutapea dan Thoah (2016:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:“Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.”Menurut Moehariono (2015:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan

efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*critierian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2015:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.” Menurut Wibowo (2016:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

”Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas penulis dapat simpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

### **2.2.2. Tujuan Kompentensi**

Menurut Hutapea dan Nurianna (2016:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

- a. Pembentukan Pekerjaan
- b. Evaluasi Pekerjaan
- c. Rekrutmen dan Seleksi
- d. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
- e. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
- f. Pembelajaran Organisasi
- g. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
- h. Sistem Imbal Jasa.

### **2.3.3. Indikator Kompentensi**

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2014 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap Perilaku

Menurut Hutapea dan Thoah (2016:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *programer computer*. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan..

c. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi *knowledge, skill, dan attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Febrisma (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Ddaerah Provinsi Kalimantan Timur	Variabel Bebas X1= Pengembangan Sumber Daya Manusia Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Ddaerah Provinsi Kalimantan Timur
2.	Rosalinda (2014)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)	X <sup>1</sup> = Kompetensi Y = Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)

3	Jannah (2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya MANusia Terhadap Kinerja karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda	Variabel Bebas X1= Pengembangan Sumber Daya MANusia Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya MANusia sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya MANusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda
4	Rahmawati (2016)	Pengaruh Kompetensi , Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)	X <sup>1</sup> = Kompetensi X <sup>2</sup> = Kerjasama Tim Y = Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kompetensi dan kerjasamatim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)
5	Hasbiyadi (2018)	Pengaruh Kompetensi dan teamwork terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar	X <sup>1</sup> = Kompetensi X <sup>2</sup> = Kerjasama Tim Y = Kinerja	Hasilnya menunjukkan variable X (kompetensi dan kerjasamatim) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar

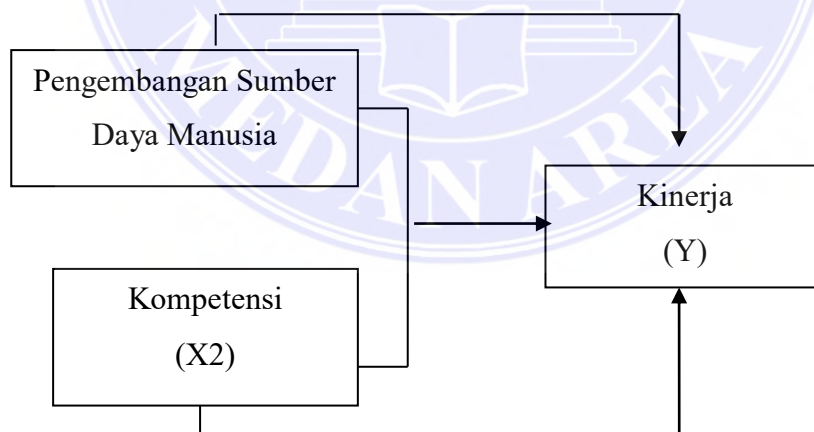
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

#### 2.4. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016) Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, dan kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:

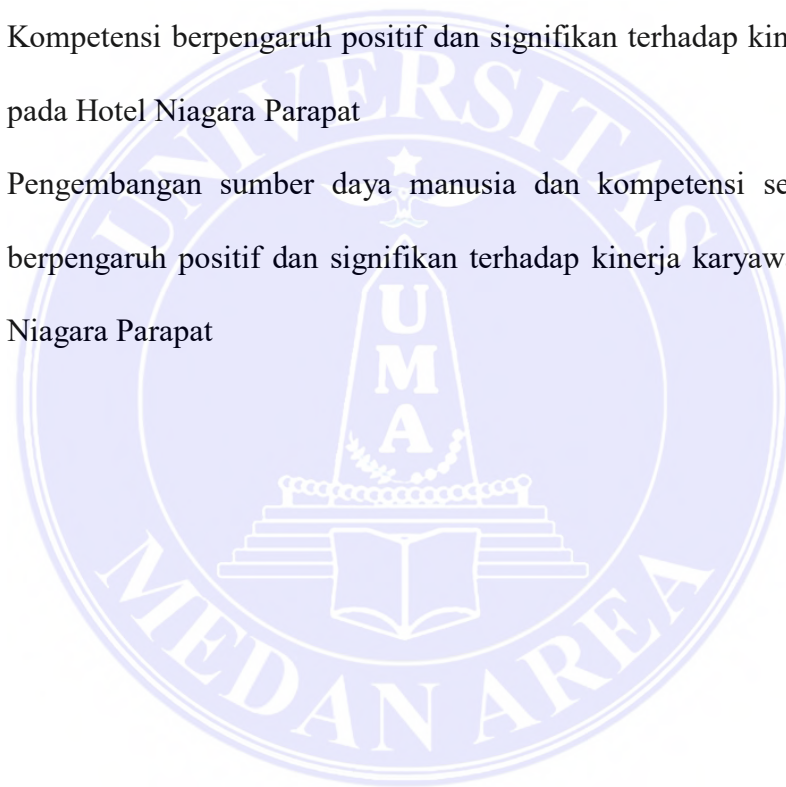


**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.2.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat
3. Pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Hotel Niagara, Jalan Pembangunan NO.1 Sumatera Utara.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan desember 2019 sampai november 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2019	2020					
		Des	Jan-Apr	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja hijau							
7	Meja Hijau							

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Niagara yang berjumlah 155 orang karyawan tetap.

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Accidental sampling*. yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel dimana sampel yang diambil merupakan sampel yang paling mudah diperoleh atau dijumpain. Dalam hal ini, unit sampel sangat mudah diakses dan cepat dilaksanakan di ambil dari populasi itu (Sugiyono: 2016)” Dari jumlah populasi 155 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :                    n : Jumlah Sampel  
                                   N : Jumlah Populasi  
                                   e : Taraf Kesalahan ( *Standart Error* 10% )

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{155}{1 + 155(0.1)^2}$$

$$= 60,7 = 61 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 61 responden. Pelaksanaan *accidental sampling* dalam penelitian ini di berikan kepada karyawan Hotel Niagara.

### 3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2

#### Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
<b>Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)</b>	Pengembangan Sumber Daya Manusia biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.	a. Prestasi kerja b. Kedisiplinan c. Absensi d. Tingkat kerusakan e. Tingkat kecelakaan f. Tingkat pemborosan g. Tingkat Kerja Sama h. Tingkat Upah i. Kepemimpinan ..Thoha (2016)	<i>Skala Likert</i>

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap Perilaku „Hasibuan (2014)	<i>Skala Likert</i>
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian ... Prawirosentoso (2014)	<i>Skala Likert</i>

### 3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature*

lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

### 3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan Hotel Niagara.

## 3.5. Tek Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

**Tabel 3.4.**  
**Bobot Nilai Angka**

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3.5.3. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Hotel Niagara.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

### 3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 22.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$ : Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$ : Pengembangan Sumber Daya Manusia

$X_2$ : Kompetensi

e: *Standart Error*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

## 3.6.4. Uji Hipotesis

### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

### b. Uji parsial (Uji t)



Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia (x1) diperoleh nilai  $t_{hitung} 5.815 > t_{tabel} 1.670$  dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. hal ini menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel niagara parapat
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kompetensi (x2) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2.970 > t_{tabel} 1.670$  dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.024 < 0.05$  artinya signifikan. hal ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel niagara parapat
3. Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  diperoleh  $64.321 > 4.00$  artinya positif. sementara nilai  $p-value$  diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan *kompetensi* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada hotel niagara parapat
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai adjusted menunjukkan bahwa sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengembangan sumber daya manusia dan

kompetensi sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

## 5.2.saran

saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut:

1. berdasarkan hasil kuesioner mengenai pengembangan sumber daya manusia (X1) menyatakan beberapa pertanyaan yang kurang setuju dengan indikator yang paling rendah adalah “kedisiplinan, absensi dan kepemimpinan”. penulis menyarankan pengembangan sumber daya manusia juga bisa dilatih melalui pendidikan dan pelatihan yang lebih disiplin lagi maka pihak hotel perlu meningkatkan tingkat disiplin yang lebih tegas lagi dalam hal pekerjaan, keterlambatan dan absensi apabila karyawan melanggar peraturan maka pihak hotel wajib menerapkan sistem hukuman apabila ada yang melanggar peraturan hotel agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai kompetensi (X2) menyatakan beberapa pertanyaan yang kurang setuju dengan indikator “keterampilan dan pengetahuan” penulis menyarankan pihak hotel untuk meningkatkan kompetensi karyawannya dengan cara pihak hotel harus lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing-masing agar karyawan bisa efektif dalam bekerja dan meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Untuk bidang pendidikan, disarankan untuk sebagai bahan masukan terhadap akademisi lebih memahami tentang kinerja yang dipengaruhi pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2016
- Dewi. 2015. Analisis Pemahaman Konsep **Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual**. Skripsi Sarjana
- Ghozali, Imam. 2016. **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi**, Bumi Aksara: Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Grasindo.
- Hanggraini. 2016. Manajemen resiko Perusahaan. Jakarta: Penerbit UI
- Ishak, Arep & Hendri, Tanjung. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2014. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono. 2016. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2014. Teori Administrasi Publik. Bandung: CV. Alfabeta
- Prawirosentoso, Suyadi. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan karyawan**. Yogyakarta: BPFE
- Price, Alan. 2016. **Human Resource Management**. Cengage, Learning, EMEA, USA
- Sanusi, Ahmad & M. Sobry Sutikno. 2015, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. Prospect

- Sedarmayati. 2014. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayati. 2015 **Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)**, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak. Payaman. 2016. **Manajemen Evaluasi Kinerja**. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI
- Soekidjan. 2015. **Manjaemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: BumiAksara
- Sofyan, Bakhtiar, 2014. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw utuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP)**. Malang: FKIP UNM.
- Sugiyono. 2015. **“Metode Penelitian Bisnis”**. Alfabeta, CV : Bandung
- Sutrisno, Edy. 2014. **Manajemen SUMber Daya Manusia**, Cetakan Keenam. Pranada Media Grup. Jakarta
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. **Perilaku Organisasi** Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Tika*, MP.2014 **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara
- Van, Dyne, & Graham, J.W. 20014. **“Organizational Citizenship Behavior.”** Academic Management Journal.
- Veitzhal, Rivai. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Edisi-7. Depok. PT. Rajagrafindo
- Walter,. Harrison, T.Jr. *et.al.*2016. **Akuntansi Keuangan: International Financial Reporting Standards**, terj. Gina Gania, Jakarta: Erlangga.
- Werner dan DeSimone . 2016. **Human Resource Development**. Canada. South Western
- West, Turner. 2014. **”Pengantar Teori Komunikasi”**. Jakarta. Salemba Humanika
- Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

Wilson Bangun. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

**Jurnal:**

Cynthia, Rajhmawati. 2016. **Pengaruh Kompetensi , Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG).** Jurnal Ekonomi Universitas Pertahanan Indonesia. Vol. 11 No. 2, Oktober 2016

Febrisma. 2016. **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya MANusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Ddaerah Provinsi Kalimantan Timur.** ISSN 2355-5408 ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id, 2016, 4 (4): 937-946

Hasbiyadi. 2018. **Pengaruh Kompetensi dan teamwork terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar.** Jurnal Ekonomi Manajemen STIEM Bongaya Vol 1 No 1 (2018): Bongaya Journal for Research in Management

Rosalinda. 2014. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan(Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia).** Jurnal Marketing & Human Resource Universitas Brawijaya. November 2017

Roudatul, Jannah. 2014. **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya MANusia Terhadap Kinerja karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda.** Jurnal Ekonomi Universitas Samarinda Vol 3, No 3 (2014)

## KUESIONER

### **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN HOTEL NIAGARA PARAPAT**

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### **I DATA RESPONDEN (No. Responden:            )**

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria            b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU            b. D3            c. S1            d. S2

#### **II PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda centang /*checkbox* ( $\surd$ ) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### **Keterangan :**

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| KS  | = Kurang Setuju       | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Prestasi Kerja</b>						
1	Prestasi Kerja yang didapatkan karyawan sesuai dengan pencapaian penilaian hasil kerja karyawan					
<b>Kedisiplinan</b>						
2	Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi terhadap perusahaan					
<b>Absensi</b>						
3	Karyawan dihotel memiliki tingkat kehadiran yang rendah dalam bekerja					
<b>Tingkat Kerusakan</b>						
4	Tingkat kerusakan yang bukan kesalahan karyawan akan ditanggung oleh pihak hotel					
<b>Tingkat Kecelakaan</b>						
5	Karyawan memiliki asuransi apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja					
<b>Tingkat Pemborosan</b>						
6	Karyawan selalu menjaga agar perusahaan tidak mengalami pemborosan dalam operasional					



<b>Tingkat Kerjasama</b>						
7	Karyawan memiliki tingkat kerjasama yang baik dalam bekerja					
<b>Tingkat Upah Intensif</b>						
8	Tingkat upah yang diberikan pihak hotel sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan					
<b>Kepemimpinan</b>						
9	Pemimpin hotel memiliki sifat tegas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan					

## 2. VARIABEL BEBAS KOMPETENSI (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Pengetahuan</b>						
1	Pekerjaan karyawan yang diberikan sesuai dengan arahan pihak hotel.					
<b>Keterampilan</b>						
2	Karyawan dilatih dan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.					
<b>Sikap Perilaku</b>						
3	Perilaku karyawan selalu sesuai aturan perusahaan					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Kualitas yang dimiliki karyawan sesuai dengan kebutuhan pihak hotel					
<b>Kuantitas</b>						
2	Kuantitas pekerjaan dalam bekerja dalam selalu sesuai dengan ekspektasi pihak hotel.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
<b>Efektivitas</b>						
4	Karyawan selalu mematuhi peraturan pihak hotel dalam bekerja.					
<b>Kemandirian</b>						
5	Karyawan selalu berinisiatif dan berimprovisasi dalam bekerja di hotel Niagara Prapat					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

## TABULASI DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X1)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.20	11.537	.916	.921
P2	34.35	11.608	.683	.934
P3	34.25	12.092	.775	.929
P4	34.20	11.537	.916	.921
P5	34.30	11.168	.762	.930
P6	34.05	12.366	.573	.939
P7	34.20	11.537	.916	.921
P8	34.30	11.168	.762	.930
P9	34.15	12.239	.644	.935

## Kompetensi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	8.60	.779	.730	.865
P2	8.35	.976	.782	.798
P3	8.35	.976	.782	.798

## Kinerja (Y)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.20	2.800	.664	.830
P2	17.10	3.147	.701	.823
P3	17.05	2.892	.836	.789
P4	17.15	2.661	.702	.820
P5	16.90	3.253	.509	.865

**Tabulasi Data Responden**  
**Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X1)**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
2	5	3	3	3	4	4	3	4	3	32
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	40
5	4	4	2	2	5	4	2	4	2	29
6	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
10	4	4	3	3	5	4	3	5	3	34
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
18	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
19	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
20	4	4	4	3	4	5	4	4	3	35
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
23	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
25	5	5	5	3	4	4	5	5	3	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	5	5	3	5	5	4	4	3	38
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
30	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
32	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
34	5	5	5	5	5	4	5	5	3	42
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44

36	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
37	5	3	3	3	4	4	3	4	3	32
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
39	4	4	5	5	4	5	5	3	5	40
40	4	4	2	2	5	4	2	4	2	29
41	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
42	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
43	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
44	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
45	4	4	3	3	5	4	3	5	3	34
46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
49	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
50	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
51	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
52	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
53	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
54	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
55	4	4	4	3	4	5	4	4	3	35
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
58	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
59	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
60	5	5	5	3	4	4	5	5	3	39
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

### Kompetensi (X2)

No.	P1	P2	P3	Total
1	4	4	5	13
2	4	4	4	12
3	5	5	5	15
4	3	4	5	12
5	4	5	4	13
6	4	4	5	13
7	4	5	5	14
8	5	5	4	14
9	4	5	4	13



<b>10</b>	5	5	4	14
<b>11</b>	5	5	4	14
<b>12</b>	4	4	5	13
<b>13</b>	3	3	4	10
<b>14</b>	4	5	5	14
<b>15</b>	3	3	4	10
<b>16</b>	4	5	5	14
<b>17</b>	5	4	5	14
<b>18</b>	5	4	5	14
<b>19</b>	4	4	5	13
<b>20</b>	5	5	4	14
<b>21</b>	4	4	4	12
<b>22</b>	4	4	5	13
<b>23</b>	3	4	5	12
<b>24</b>	4	5	5	14
<b>25</b>	5	5	4	14
<b>26</b>	5	4	5	14
<b>27</b>	4	5	4	13
<b>28</b>	4	4	4	12
<b>29</b>	4	4	4	12
<b>30</b>	3	5	5	13
<b>31</b>	5	4	5	14
<b>32</b>	4	4	5	13
<b>33</b>	4	4	5	13
<b>34</b>	5	4	5	14
<b>35</b>	4	4	5	13
<b>36</b>	4	4	5	13
<b>37</b>	4	4	4	12
<b>38</b>	5	5	5	15
<b>39</b>	3	4	5	12
<b>40</b>	4	5	4	13
<b>41</b>	4	4	5	13
<b>42</b>	4	5	5	14
<b>43</b>	5	5	4	14
<b>44</b>	4	5	4	13
<b>45</b>	5	5	4	14
<b>46</b>	5	5	4	14
<b>47</b>	4	4	5	13
<b>48</b>	3	3	4	10
<b>49</b>	4	5	5	14

<b>50</b>	3	3	4	10
<b>51</b>	4	5	5	14
<b>52</b>	5	4	5	14
<b>53</b>	5	4	5	14
<b>54</b>	4	4	5	13
<b>55</b>	5	5	4	14
<b>56</b>	4	4	4	12
<b>57</b>	4	4	5	13
<b>58</b>	3	4	5	12
<b>59</b>	4	5	5	14
<b>60</b>	5	5	4	14
<b>61</b>	5	4	5	14

**Kinerja (Y)**

<b>No.</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	5	4	4	5	5	23
<b>2</b>	3	4	4	4	5	20
<b>3</b>	5	5	4	5	4	23
<b>4</b>	5	3	4	5	4	21
<b>5</b>	2	4	5	4	4	19
<b>6</b>	5	4	5	5	4	23
<b>7</b>	5	4	4	5	5	23
<b>8</b>	4	5	4	4	4	21
<b>9</b>	4	4	4	4	4	20
<b>10</b>	3	5	4	4	4	20
<b>11</b>	5	5	4	4	4	22
<b>12</b>	4	4	4	5	4	21
<b>13</b>	4	3	4	4	4	19
<b>14</b>	5	4	4	5	5	23
<b>15</b>	3	3	5	4	4	19
<b>16</b>	4	4	5	5	4	22
<b>17</b>	5	5	4	5	4	23
<b>18</b>	5	5	4	5	4	23
<b>19</b>	5	4	5	5	4	23
<b>20</b>	3	5	4	4	4	20
<b>21</b>	4	4	4	4	4	20
<b>22</b>	5	4	4	5	4	22

23	5	3	5	5	4	22
24	5	4	5	5	4	23
25	3	5	5	4	4	21
26	4	5	4	5	5	23
27	3	4	5	4	4	20
28	4	4	5	4	4	21
29	4	4	5	4	4	21
30	5	3	4	5	4	21
31	5	5	4	5	4	23
32	5	4	4	5	5	23
33	5	4	4	5	5	23
34	5	5	4	5	5	24
35	5	4	4	5	5	23
36	5	4	4	5	5	23
37	3	4	4	4	5	20
38	5	5	4	5	4	23
39	5	3	4	5	4	21
40	2	4	5	4	4	19
41	5	4	5	5	4	23
42	5	4	4	5	5	23
43	4	5	4	4	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	3	5	4	4	4	20
46	5	5	4	4	4	22
47	4	4	4	5	4	21
48	4	3	4	4	4	19
49	5	4	4	5	5	23
50	3	3	5	4	4	19
51	4	4	5	5	4	22
52	5	5	4	5	4	23
53	5	5	4	5	4	23
54	5	4	5	5	4	23
55	3	5	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	5	4	4	5	4	22
58	5	3	5	5	4	22
59	5	4	5	5	4	23
60	3	5	5	4	4	21
61	4	5	4	5	5	23

## **Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA (X1)**

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	43	70.5	70.5	70.5
5	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6.6	6.6	6.6
4	40	65.6	65.6	72.1
5	17	27.9	27.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	6	9.8	9.8	13.1
4	27	44.3	44.3	57.4
5	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	11	18.0	18.0	21.3
4	16	26.2	26.2	47.5
5	32	52.5	52.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	6.6	6.6	6.6
Valid 4	34	55.7	55.7	62.3
5	23	37.7	37.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	35	57.4	57.4	57.4
Valid 5	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	6	9.8	9.8	13.1
Valid 4	30	49.2	49.2	62.3
5	23	37.7	37.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9.8	9.8	9.8
Valid 4	37	60.7	60.7	70.5
5	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	12	19.7	19.7	23.0
Valid 4	16	26.2	26.2	49.2
5	31	50.8	50.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Kompetensi (X2)****P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.8	14.8	14.8
Valid 4	32	52.5	52.5	67.2
5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	6.6	6.6	6.6
Valid 4	31	50.8	50.8	57.4
5	26	42.6	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	25	41.0	41.0	41.0
Valid 5	36	59.0	59.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## Kinerja (Y)

### P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	11	18.0	18.0	21.3
Valid 4	16	26.2	26.2	47.5
5	32	52.5	52.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

### P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.8	14.8	14.8
Valid 4	32	52.5	52.5	67.2
5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

### P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	42	68.9	68.9	68.9
Valid 5	19	31.1	31.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

### P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	25	41.0	41.0	41.0
Valid 5	36	59.0	59.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	47	77.0	77.0	77.0
Valid 5	14	23.0	23.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.59	1.453	61
Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA	38.44	3.922	61
Kompetensi	13.13	1.147	61

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.679	.824

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA

b. Dependent Variable: Kinerja



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.364	2	43.682	64.321	.000 <sup>b</sup>
Residual	39.390	58	.679		
Total	126.754	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA

**Coefficients<sup>a</sup>**

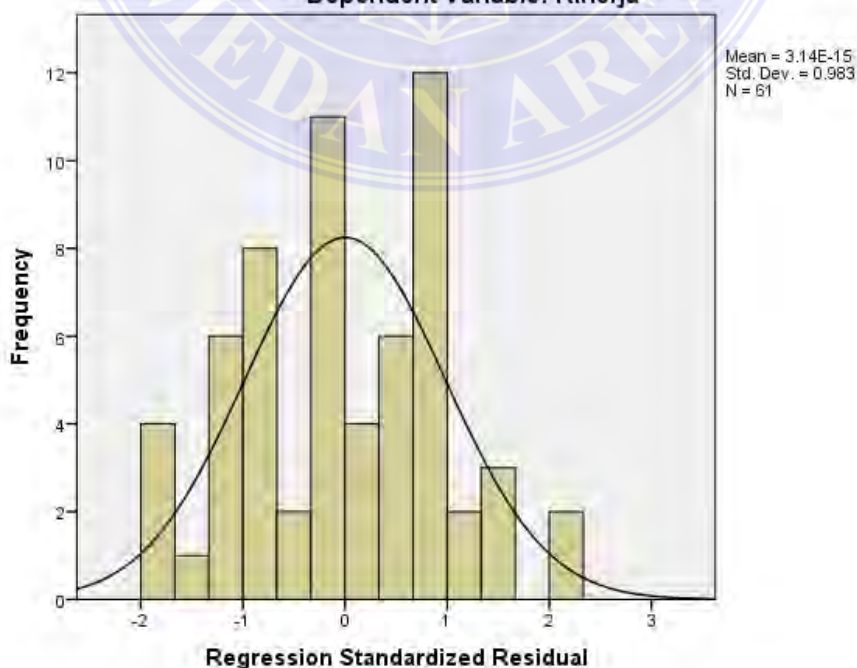
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.769	1.325		5.864	.000		
	Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA	.252	.031	.679	8.081	.000	.759	1.317
	Kompetensi	.316	.106	.249	2.970	.004	.759	1.317

a. Dependent Variable: Kinerja

**Charts**

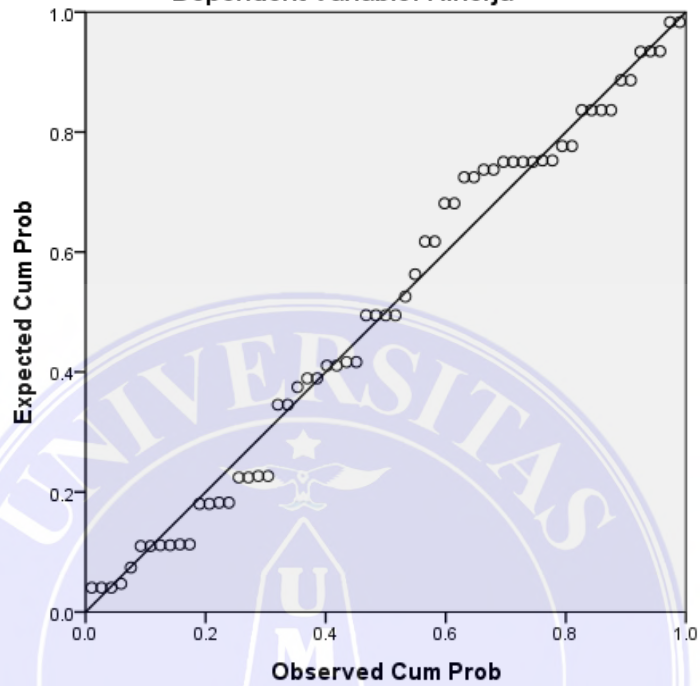
**Histogram**

Dependent Variable: Kinerja



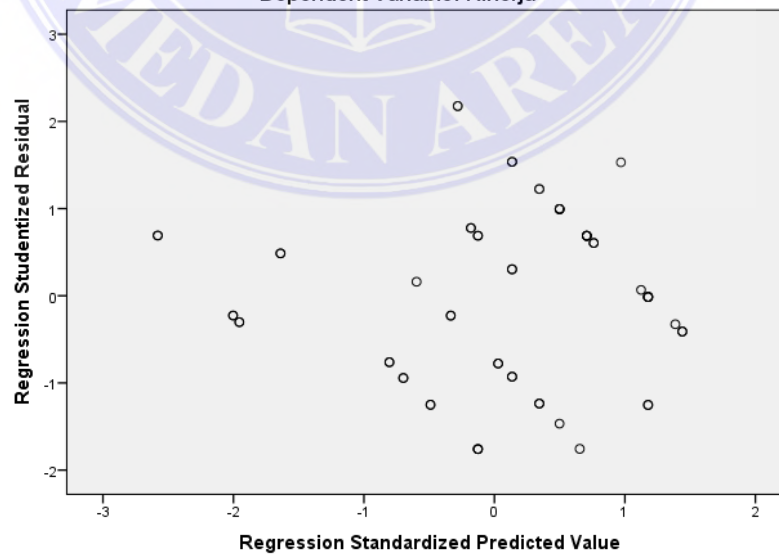
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

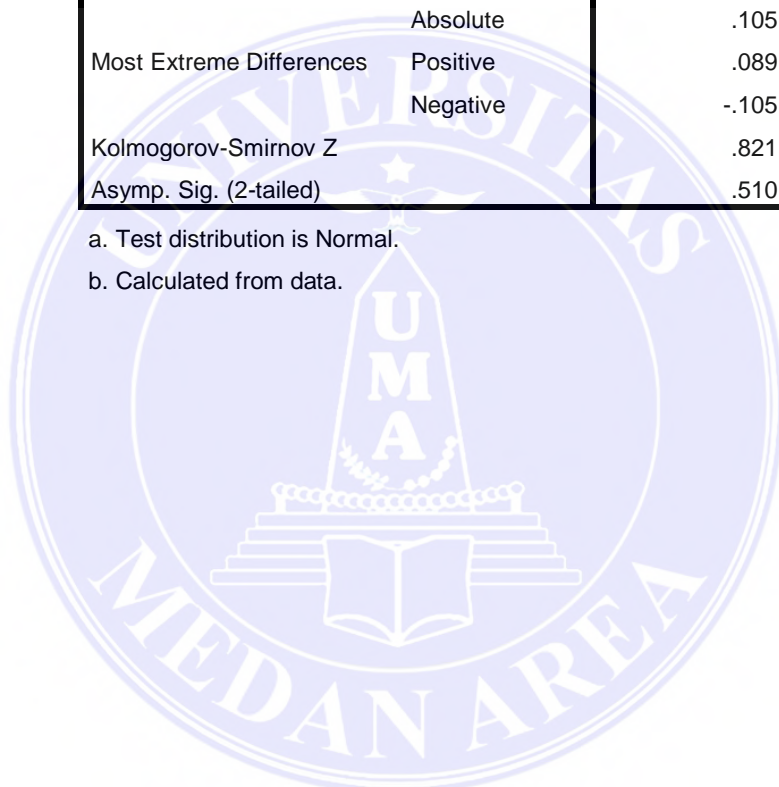


### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.81024404
	Absolute	.105
Most Extreme Differences	Positive	.089
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1183 / FEB.1 / 01.10 / VI / 2020  
Lamp. : -  
Perihal : **Izin Research / Survey**

20 Juni 2020

Kepada,  
Yth. Pimpinan

**Hotel Niagara Parapat**  
Di Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Weddy Nur Adam  
N P M : 168320182  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel Niagara Parapat

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,



*[Handwritten Signature]*  
Dr. Ihsan Effendi, M.Si

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal



Parapat, 21 Juni 2020

No :B/2470/Pers/VII/2020  
Perihal : Persetujuan Riset

Kepada Yth.  
DR Ihsan Effendi, M.Si  
Dekan Universitas Madan Area  
Di Medan

Dengan hormat,  
Sehubungan dengan surat No. 1183/FEB.1/01.10/VI/2020 tertanggal perihal Riset yang akan dilakukan di Hotel Niagara Parapat:

Nama : Weddy Nur Adam  
NPM : 168320182  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada Karyawan Hotel Nigara Parapat

Dengan ini kami nyatakan Dapat Kami Setujui.  
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih

PT. Perhotelan Surya Niagara Indah Parapat  
Management



*Here .. The Most Beautiful Scerie ... !!*

Jalan Pembangunan No. 1 Parapat 21174 - Indonesia Telp. (62-625) 41028 - 41068 Fax. (62-625) 41233  
Reservation & Information : Jalan Guru Patimpus No. 1 - XY Medan 20111 - Indonesia Telp. (62-61) 4168877 Fax. (62-61) 4155880 Email : mall@niagaralaketoba.com  
Website : www.niagaralaketoba.com

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/8/21