

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KETERAMPILAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I**

**Nisa Andini<sup>1\*</sup>, Fitra Arlina Nasution<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Panca Budi, Kota Medan-Indonesia

Email Korespondensi: andininisa2401@gmail.com

**ABSTRACT**

This study was conducted at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I to evaluate the simultaneous and partial effects of human resource development, skills, and communication on employee performance. The sample consisted of 57 respondents selected using saturated sampling techniques. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation studies, and analyzed using SPSS 25 for data quality testing, classical assumptions, multiple linear regression and hypotheses. The results showed that human resource development, skills, and communication simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

**Keywords:** Human Resources Development, Skills and Communication.

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I untuk mengevaluasi pengaruh simultan dan parsial dari pengembangan sumber daya manusia, keterampilan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sampel terdiri dari 57 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, serta dianalisis menggunakan SPSS 25 untuk uji kualitas data, asumsi klasik, regresi linear berganda dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, keterampilan, dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

**Kata kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keterampilan dan Komunikasi

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini, persaingan bisnis semakin ketat, dan perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis untuk tetap bertahan dan berkembang. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan yang baik, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam situasi bisnis yang semakin kompleks, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti persaingan pasar yang ketat dan perkembangan teknologi yang pesat. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi pilar utama dalam meraih keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi strategi penting untuk memastikan keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan di pasar.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, yang bergerak di sektor perkebunan, juga menghadapi tantangan ini. Untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan SDM, keterampilan, dan komunikasi karyawan. Pengembangan SDM, menurut Armstrong (2014), bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasi karyawan agar lebih efektif dan efisien

*Penerbit:*

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)/[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

dalam pekerjaan. Di industri perkebunan, penguasaan teknologi terbaru dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Keterampilan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri perkebunan. Menurut Noe et al. (2017), keterampilan mencakup kemampuan teknis, kognitif, dan interpersonal yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan baik. Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, keterampilan ini meliputi keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

Komunikasi yang efektif juga penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Menurut Robbins et al. (2017), komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam industri perkebunan, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi dalam pengaruh pengembangan SDM, keterampilan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan (Chaudhary & Dwivedi, 2019; Akhtar & Khan, 2018; Tahir et al., 2017; Zahari et al., 2016), sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda (Conte et al., 2020; Anderson et al., 2018; Smith & Johnson, 2015). Inkonsistensi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dan kontekstual untuk memahami hubungan ini di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Fenomena terbaru yang perlu diperhatikan adalah perubahan tuntutan dan tantangan lingkungan kerja di industri perkebunan, seperti perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pemerintah. Hal ini mempengaruhi kebutuhan akan pengembangan SDM, keterampilan, dan komunikasi yang relevan dengan kondisi industri saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, dengan mempertimbangkan konteks dan perubahan terkini di industri perkebunan.

Hasil observasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang perlu diatasi, seperti kekurangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan rendahnya tingkat komunikasi di antara karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis di industri perkebunan menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan teknis yang mumpuni serta kemampuan adaptasi dan komunikasi yang baik. Namun, tantangan yang dihadapi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I tidak hanya terkait aspek teknis. Masalah non-teknis seperti ketidaksesuaian keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dan rendahnya tingkat komunikasi juga mempengaruhi efektivitas operasional dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Di era digitalisasi, penting bagi perusahaan untuk terus memperbarui dan mengembangkan SDM agar mampu bersaing di pasar.

Penelitian ini menjadi relevan untuk memahami pengaruh pengembangan SDM, keterampilan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan kebijakan dan strategi manajemen dalam menghadapi perubahan yang terjadi di industri perkebunan.

Perlu diakui bahwa variabel lain, seperti motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi, mungkin juga mempengaruhi hubungan antara faktor-faktor ini dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menyelidiki variabel-variabel tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di industri perkebunan, serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan program pengembangan karyawan yang efektif.

Fenomena yang ditemukan adalah kurangnya penelitian yang fokus pada hubungan antara

**Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com) / [admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

pengembangan SDM, keterampilan, komunikasi, dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan perkebunan ini. Berdasarkan fenomena dan inkonsistensi hasil penelitian yang ditemukan, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, keterampilan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

### METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode ini berlandaskan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel acak. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini fokus pada pengaruh antara variabel independen dan dependen, di mana variabel independen adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Keterampilan (X2), dan Komunikasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Lokasi penelitian adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I di Medan, Sumatera Utara, dengan waktu pelaksanaan dari Januari hingga Mei 2024. Populasi penelitian terdiri dari 57 karyawan pelaksana di Bagian Umum dan Bagian Sumber Daya Manusia, yang masing-masing berjumlah 25 dan 32 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, dengan semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, serta analisis data dilakukan melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

### PEMBAHASAN

#### Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validasi

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	r-mean
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,746	0,30
	X1.2	0,739	
	X1.3	0,618	
	X1.4	0,624	
	X1.5	0,512	
	X1.6	0,654	
	X1.7	0,774	
	X1.8	0,818	
Keterampilan (X2)	X2.1	0,552	0,30
	X2.2	0,584	
	X2.3	0,663	
	X2.4	0,649	
	X2.5	0,530	
	X2.6	0,619	
	X2.7	0,727	
	X2.8	0,742	
Komunikasi (X3)	X3.1	0,753	0,30
	X3.2	0,378	
	X3.3	0,823	
	X3.4	0,374	
	X3.5	0,327	
	X3.6	0,770	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,760	0,30
	Y2	0,687	
	Y3	0,806	
	Y4	0,620	
	Y5	0,521	
	Y6	0,842	
	Y7	0,598	
	Y8	0,609	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Hasil uji validasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai terhitung untuk setiap item pertanyaan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com) / [admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



variabel lebih dari 0,30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner terbukti valid dan data yang diperoleh dapat digunakan.

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.2 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59882850
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.089
	Negative	-.98
Test Statistic		.98
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel, nilai signifikansi data penelitian adalah 0,200, yang berarti nilai tersebut lebih tinggi daripada 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan tidak terdapat penyimpangan signifikan dari distribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

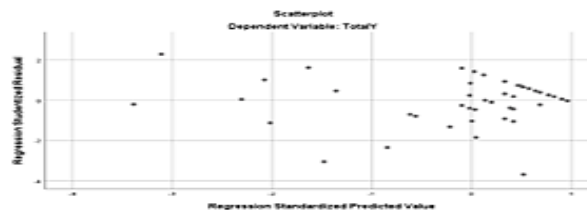
**Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.419	2.385
Keterampilan (X2)	.549	1.820
Komunikasi (X3)	.335	2.988

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel, nilai tolerance untuk pengembangan sumber daya manusia adalah 0,419, keterampilan 0,549, dan komunikasi 0,335, yang semuanya lebih besar dari 0,1 ( $>0,1$ ). Nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut yaitu pengembangan sumber daya manusia 2,385, keterampilan 1,820, dan komunikasi 2,988, semuanya kurang dari 10 ( $<10$ ), menandakan bahwa tidak ada multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com) / [admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Berdasarkan gambar di atas, analisis scatterplot menunjukkan bahwa distribusi data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas serta di bawah nilai sumbu Y 0. Ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Linier Berganda

Tabel 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1(Constant)	7.042	2.496
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.545	.094
Keterampilan (X2)	.330	.092
Komunikasi (X3)	.330	.092

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan:

$$Y : 7.042 + 0.545X_1 + 0.330X_2 + 0.330X_3$$

Interpretasi dari persamaan ini adalah sebagai berikut:

- Jika pengembangan sumber daya manusia, keterampilan, dan komunikasi berada dalam kondisi baik, konstanta sebesar 7,042 menunjukkan kinerja karyawan perusahaan akan mencapai nilai tersebut. Jika konstanta berada antara +1 dan kurang dari -1, maka variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  semuanya berkontribusi terhadap variabel Y.
- Nilai 0,545 untuk pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa setiap kenaikan dalam pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,545. Nilai yang tidak sama dengan 0 menunjukkan pengaruh variabel Y terhadap  $X_1$ .
- Nilai 0,330 untuk keterampilan menunjukkan bahwa setiap kenaikan dalam keterampilan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,330. Nilai yang tidak sama dengan 0 menunjukkan pengaruh variabel Y terhadap  $X_2$ .
- Nilai 0,330 untuk komunikasi menunjukkan bahwa setiap kenaikan dalam komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,330. Nilai yang tidak sama dengan 0 menunjukkan pengaruh variabel Y terhadap  $X_3$ .

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.5 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	7.042	2.496		2.821	.007
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.545	.094	.664	5.783	.000
Keterampilan (X2)	.330	.092	.360	3.585	.001
Komunikasi (X3)	.330	.092	.360	3.585	.001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis parsial untuk masing-masing variabel dibandingkan dengan ttabel, yang dihitung dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$ , atau  $df = 57 - 3 - 1 = 53$ ,  $t = 0.05/2$ ) menghasilkan nilai ttabel 2.00575.

- Menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com) / [admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000, yang  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai thitung sebesar 5,783, lebih besar dari ttabel 2,00575, menunjukkan pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Menguji pengaruh keterampilan terhadap kinerja keuangan

Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,001, yang  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Nilai thitung sebesar 3,585, lebih besar dari ttabel 2,00575, menunjukkan keterampilan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja keuangan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,001, yang  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Nilai thitung sebesar 3,585, lebih besar dari ttabel 2,00575, menunjukkan komunikasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.6 Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	345.517	3	115.172	42.641	.000 <sup>b</sup>
Residual	143.150	53	2.701		
Total	488.667	56			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikan 0,000, yang menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keterampilan, dan Komunikasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.690	1.643	1.020

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: totally

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 (2024)

Pada tabel di atas, data model summary menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,707. Ini berarti bahwa faktor-faktor independen, seperti pengembangan sumber daya manusia, keterampilan, dan komunikasi, dapat menjelaskan 70,7% variabilitas pada variabel dependen. Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini serta faktor-faktor lain.

## H1: Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa hipotesis untuk variabel independen pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan menunjukkan thitung sebesar 5,783 dan ttabel 2,00575

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com) / [admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Indexed:



(thitung > ttabel = 5,783 > 2,00575) dengan nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Hasil ini sejalan dengan teori Manulang (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap karyawan, serta dengan penelitian Yahya dan David (2016) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H2: Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Keterampilan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh thitung sebesar 3,585 dan ttabel 2,00575 (thitung > ttabel = 3,585 > 2,00575) dengan nilai signifikan 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Ini menunjukkan bahwa keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Temuan ini konsisten dengan teori Darmadi (2018) yang menyebutkan bahwa keterampilan dapat ditingkatkan melalui pembelajaran dan latihan, serta dengan penelitian Yahya dan David (2016) yang juga menunjukkan bahwa keterampilan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H3: Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, thitung untuk variabel komunikasi adalah 3,585, sementara ttabel adalah 2,00575 (thitung > ttabel = 3,585 > 2,00575) dengan nilai signifikan 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Ini menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Temuan ini sejalan dengan Robbins (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi melibatkan pemindahan dan pemahaman pesan, serta dengan penelitian Yahya dan David (2016) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H4: Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keterampilan Dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pengembangan sumber daya manusia, keterampilan, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan fhitung sebesar 42,641 dan ftabel 2,779 (fhitung > ftabel = 42,641 > 2,779) serta nilai signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yahya dan David (2016) yang juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, dengan thitung > ttabel yaitu 5,783 > 2,00575 dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05).
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, dengan thitung > ttabel yaitu 3,585 > 2,00575 dan nilai signifikan < 0,05 (0,001 < 0,05)
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.

### **Penerbit:**

**LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)**  
[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com)//[admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)

Perkebunan Nusantara IV Regional I, dengan thitung > ttabel yaitu  $3,585 > 2,00575$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ).

4. Secara simultan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keterampilan, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, dengan thitung > ftabel yaitu  $42,641 > 2,779$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

## REFERENSI

- Amirullah, & Budiyo, H. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bambang. S. Juni (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Didemodrasikan Lingkungan Kerja. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah.
- Busro, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert.
- Cutlip, Scott M, Allen H. Center dan Glen M. Broom. (2016). Effective Public Relations. Jakarta: Kencana.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Dimas. Januari (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi SetiaBudi. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Makro Manajemen, 5(2), 107-1
- Manullang, M. (2020). Manajemen. Medan: Akasha Sakti.
- Prinsa, D. J. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningsih. (2016). Prespektif Manajemen Pembelajaran program Keterampilan. Yogyakarta: Deepublish.
- Tombak Gapura. Maret (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. Jurnal Administrasi Publik.
- Weddy, N. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap kinerja pada karyawan Hotel Niagara Parapat. Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis(JIMBI), 2(1) 41-50.

### Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

[redaksigovernance@gmail.com](mailto:redaksigovernance@gmail.com) / [admin@lkispol.or.id](mailto:admin@lkispol.or.id)