

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MULTI NABATI SULAWESI
DI KABUPATEN POHUWATO**

OLEH:

MARYAM MELANGI

NIM: E.21. 19. 143

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MULTI NABATI SULAWESI DI
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

MARYAM MELANGI

E2119143

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 17 April 2023

PEMBIMBING I



HARIS HASAN, SE., MM
NIDN. 0908108407

PEMBIMBING II



SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
NIDN. 9090780020

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI NABATI SULAWESI DI KABUPATEN POHUWATO

OLEH:

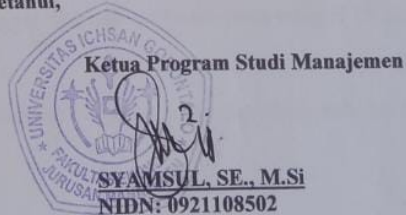
MARYAM MELANGI
E2119143

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. NG SYAMSIAH.B, SE., MM :
(Ketua Penguji)
2. SULAIMAN, SE., MM :
(Anggota Penguji)
3. MUHAMMAD ANAS, SE., MM :
(Anggota Penguji)
4. HARIS HASAN, SE., MM :
(Pembimbing Utama)
5. SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM :
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN: 0928116901


Ketua Program Studi Manajemen
SYAMSUL, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

iii

MOTTO DAN

PERSEMBAHAN

MOTTO

“maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(q.s Al- Insyroh [5])

PERSEMBAHAN

Puji Syukur, atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Skripsi saya ini untuk:

Orang-orang yang hebat dalam hidup saya terutama kepada kedua orang tua saya.

Keduanya yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap ini dimana skripsi ini akhirnya selesai, terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti yang tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa nya, saya ucapkan banyak terima kasih kepada pembimbing 1 saya yang sebut nama beliau Bapak (Haris Hasan SE,MM) dan pembimbing 2 saya yang saya sebut nama Beliau Bapak (Sri Dayani Ismail SE,MM) yang sudah memberikan waktu, motivasi dan berperan penting dalam rampungnya skripsi ini dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih untuk sahabat yang selalu ada selalu menemani dan berjuang bersama hingga saat ini telah sampai dimana puncaknya berjuang saya dan untuk meraih apa yang selama ini kita kejar Terima Kasih Waodde Farha Yanti S.Pd (sahabat saya)

Semoga limpahan rahmat dan cinta Kasih Tuhan selalu menyertai kita semua
Aamiin.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 17 April 2023
Yang membuat pernyataan



Maryam Melangi
NIM : E2119143

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato". Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian Skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh

karenaitu penulis menyampaikan terimakasih kepada :

- Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad. M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengatahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- Bapak DR. Abdul Gafar Ladjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak DR. Musafir, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak Syamsul, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo
- Bapak Haris Hasan, SE, MM selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
- Ibu Sri Dayani Ismail, SE, MM, selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
- Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Skripsi ini.

- Ucapan terimakasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu/mendukung penulis.
- Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini. Saran dan kritik yang bersifat membangun, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo,2023

Penulis

ABSTRACT

MARYAM MELANGI. E2119143. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MULTI NABATI SULAWESI IN POHUWATO DISTRICT

This study aims to find the effect of human resource development on employee performance at PT Multi Nabati Sulawesi in Pohuwato District in 2023. This research employs a quantitative method. The results indicate that human resource development in the form of education and training has a positive and significant effect on employee performance. Human resource development in the form of skills has a positive and significant effect on employee performance. Human resource development in the form of work experience has a positive and significant effect on performance. Human resource development in the form of education and training, skills, and work experience simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Multi Nabati Sulawesi in Pohuwato District.

Keywords: human resource development, employee performance

ABSTRAK

MARYAM MELANGLE.E2119143.PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI NABATI SULAWESI DI KABUPATEN POHUWATO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato Tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan sumber daya manusia berupa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan sumber daya manusia berupa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan, keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: pengembangan SDM, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMANPERSETUJUAN.....	iii
MOTTO DAN PEMBAHASAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. RumusanMasalah.....	8
1.3. Maksud dan TujuanPenelitian	9
1.3.1. MaksudPeneltian	9
1.3.2. TujuanPenelitian	9
1.4. ManfaatPenelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.2. Faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia	12
2.3. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
2.4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
2.5. Pengertian Kinerja	17
2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.7. Indikator Kinerja	19
2.8. Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.9. KerangkaPikir	22
2.10. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. ObyekPenelitian.....	24
3.2. MetodePenelitian.....	24

3.2.1. Desain Penelitian	24
3.2.2. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.2.3. Jenis dan Sumber Data	25
3.2.3.1. Jenis Data	25
3.2.3.2. Sumber Data	25
3.2.4. Populasi Dan Sampel Penelitian	26
3.2.4.1. Populasi Penelitian.....	26
3.2.4.2. Sampel Penelitian	26
3.2.5. Operasional Variabel.....	27
3.3. Metode Analisis	28
3.4. Pengujian Hipotesis	29
BAB IV PEMBAHASAN	30
4.1. Sejarah Lokasi Penelitian	30
4.2. Analisis Deskriptif Kuantitatif	30
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	32
4.3.1. Analisis Variabel Pendidikan dan Pelatihan	32
4.3.2. Analisis Variabel Keterampilan	34
4.3.3. Analisis Variabel Pengalaman Kinerja	36
4.3.4. Analisis Variabel Kinerja	37
4.4. Pembahasan	40
4.4.1. Analisis Regresi Berganda	40
4.4.2. Uji – t	41
4.4.3. Uji F	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	43
5.1. Kesimpulan	43
5.2. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	22
----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel3.1. Operasionalisasi Variabel.....	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi mempengaruhi dunia bisnis. Globalisasi telah membuat persaingan serius di antara organisasi untuk mendapatkan sepotong kue untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Asosiasi perlu menyiapkan kemajuan dan rencana yang dialami di masa kontes ini agar organisasi tidak ditinggalkan oleh organisasi lain. Kemampuan perusahaan dan budaya perusahaan yang berbeda harus siap menyesuaikan diri dengan keadaan dunia ini, khususnya dalam kemampuan SDM.

Kemampuan ini berperan penting dalam keberadaan asosiasi. Dalam setiap asosiasi besar atau asosiasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu aset yang signifikan adalah orang-orang yang merupakan perwakilan, pekerja dan buruh. Kemajuan tidak sepenuhnya ditentukan oleh sifat individu yang bekerja di dalamnya. Pengembangan sumber daya manusia adalah pekerjaan penting dalam suatu organisasi atau organisasi untuk dapat melakukan latihan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010: 61) peningkatan sumber daya manusia adalah cara yang paling umum untuk mempersiapkan orang untuk mengambil berbagai atau kewajiban yang lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya terkait dengan peningkatan kapasitas ilmiah untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Suatu organisasi akan sangat ingin mencapai tujuannya jika didukung oleh SDM yang berkualitas, salah satunya adalah perwakilan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2006) presentasi adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kejujuran dan waktu. Eksekusi mempertanyakan bagaimana mengevaluasi dan mendorong perwakilan untuk bekerja lebih berguna, untuk mencapai tujuan organisasi.

Ini mempengaruhi perubahan iklim begitu cepat sesuai kapasitas mereka untuk menangkap keanehan. Dalam mengelola iklim yang berkembang ini, direktur SDM memimpin persiapan dan pelatihan untuk bekerja pada kemampuan keterampilan yang lebih tinggi di bidangnya dan memiliki pilihan untuk berpikir secara imajinatif dan kreatif.

Persiapan dan pendidikan menuju awal rencana kerja untuk lebih mengembangkan keterampilan yang harus digerakkan oleh para spesialis, yang merupakan prasyarat yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pelatihan yang diberikan kepada perwakilan sejalan dengan perluasan bantuan pemerintah, karena pendidikan dan pelatihan saling terkait sebagai pekerja tidak diatur oleh pameran yang disampaikan oleh perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban mereka.

Perwakilan yang telah diberi persiapan dan instruksi yang berbakat tidak memastikan efisiensi kerja yang baik, dengan asumsi bahwa kepercayaan diri dan disiplin kerja rendah. Mereka hanya membantu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi jika mereka ingin memajukan suatu organisasi. Perwakilan yang membutuhkan persiapan, pelatihan dan hasil yang tidak berbakat dalam pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Sejalan dengan itu, pameran ini harus ditingkatkan agar semua perwakilan yang ada dapat memperluas hasil kerjanya. Tidak hanya itu, para wakil ini harus dibekali dengan pendidikan dan persiapan untuk

menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang berkualitas. Eksekusi dapat diketahui apakah seorang pekerja sudah memiliki ukuran atau pedoman pencapaian yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika Anda tidak memiliki tujuan dan target yang ditetapkan oleh suatu organisasi, maka presentasi individu tersebut mungkin tidak terlihat. Eksekusi yang lebih baik akan ditemukan dalam penyempurnaan perkembangan produktivitas yang lebih tinggi, kelangsungan hidup, atau sifat menyelesaikan pekerjaan organisasi.

Dengan tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan persiapan, akan lebih siap untuk menerima tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan benar dan tentu saja akan mengurangi pertaruhan kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerusakan pada perwakilan dan organisasi. Pekerja dengan kemampuan yang dapat diwakilkan akan benar-benar ingin menyelesaikan sesuatu, mengingat bagaimana mereka memproduksi dan mengelola tanggung jawab penuh terhadap organisasi atau asosiasi.

Mengingat hasil rapat yang saya pimpin, PT. Multi Nabati Sulawesi Pohnuato mengalami pergantian peristiwa yang begitu cepat. Tidak hanya SDM, inovasi terus tercipta. Apa yang awalnya dilakukan secara fisik, kini harus dimungkinkan dengan memanfaatkan komputerisasi. Ini tidak dapat dipisahkan dari pendidikan dan persiapan yang diberikan kepada perwakilan untuk membantu pergantian peristiwa yang jauh lebih baik. Tidak hanya itu, perusahaan juga selalu mengikuti perkembangan zaman, seperti internetisasi dan segala jenis pergerakan yang dilakukan secara online. Seperti mengurus bisnis, pengiriman berita dilakukan melalui web. Dan selanjutnya pengakuan pekerja yang dulu hanya untuk kabupaten Riau kini terbuka untuk seluruh Indonesia.

Organisasi sebenarnya dapat melihat presentasi para pekerjanya dengan melihat tingkat partisipasi (kehilangan) wakil-wakilnya. Tingkat pembolosan merupakan kontribusi yang signifikan untuk cara yang paling umum untuk menciptakan SDM, karena partisipasi memperkirakan tingkat partisipasi dan ketersediaan kerja perwakilan, juga dapat menentukan disposisi pekerja dalam organisasi. PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato memiliki definisi kuantitas perwakilan inisiatif. Kewenangan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato mensurvei pelaksanaan perwakilan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja sehingga semua perwakilan dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Hal-hal yang mendorong individu untuk terus bekerja dalam suatu organisasi sangat tergantung pada pencapaian tujuan individu dalam substansi bisnis. Peningkatan aset manusia di PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato secara keseluruhan sudah memadai sesuai kebutuhan. Karena yang diciptakan adalah informasi hipotetis dan terspesialisasi, kapasitas dan kemampuan dalam mengawasi pekerjaan dan kegiatan yang lebih baik, khususnya dengan memacu tenaga kerja. Contoh peningkatan SDM, misalnya mengarahkan program persiapan dan pemagangan bagi setiap pekerja dalam organisasi karena perwakilan merupakan salah satu sumber daya utama organisasi. Tanpa aksesibilitas SDM nilai, visi dan misi organisasi tidak dapat dicapai. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha untuk mempersiapkan perwakilannya untuk menangkap kemajuan atau perubahan inovasi yang ada, sehingga pameran mereka meningkat. Salah satunya dengan mengadakan improvement. Kemajuan aset manusia dipandang sebagai salah satu cara terbaik untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan dan efisiensi organisasi. Kemajuan sumber daya manusia seharusnya juga bekerja pada kemampuan khusus dan bakat perwakilan. Salah

satu cara untuk melatih kemampuan wakil adalah dengan memimpin persiapan atau persiapan. Mempersiapkan atau mempersiapkan adalah siklus instruktif singkat yang diselesaikan dengan cara yang tepat dan terkoordinasi. Mempersiapkan atau menyiapkan latihan dimaksudkan untuk membina SDM melalui pembuktian yang dapat dikenali, penilaian dan pengalaman pendidikan yang diatur. Persiapan dapat digunakan sebagai perangkat yang mampu mengembangkan lebih lanjut masalah eksekusi hierarkis, seperti kelayakan, kemahiran, dan efisiensi. Persiapan yang diarahkan oleh organisasi dapat berupa kemampuan halus atau kemampuan keras. Keterampilan halus yang diasah dengan tepat dapat menjunjung tinggi profesi yang representatif dan dapat mendorong organisasi dengan kapasitas non-spesialisasi terkait dengan bagaimana fungsi individu. Kemampuan seperti menentukan penalaran, bergaul, berbicara di depan orang banyak (public speaking), mengurus masalah, hingga mengawasi pekerjaan yang perlu dikuasai perwakilan.

Organisasi sebenarnya dapat melihat presentasi para pekerjanya dengan melihat tingkat partisipasi (kehilangan) wakil-wakilnya. Tingkat pembolosan merupakan kontribusi yang signifikan untuk cara yang paling umum untuk menciptakan SDM, karena partisipasi memperkirakan tingkat partisipasi dan ketersediaan kerja perwakilan, juga dapat menentukan disposisi pekerja dalam organisasi. PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato memiliki definisi kuantitas perwakilan inisiatif. Kewenangan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato mensurvei pelaksanaan perwakilan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja sehingga semua perwakilan dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Hal-hal yang mendorong individu untuk terus bekerja dalam suatu organisasi sangat tergantung pada pencapaian tujuan individu dalam substansi bisnis.

Peningkatan aset manusia di PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato secara keseluruhan sudah memadai sesuai kebutuhan. Karena yang diciptakan adalah informasi hipotetis dan terspesialisasi, kapasitas dan kemampuan dalam mengawasi pekerjaan dan kegiatan yang lebih baik, khususnya dengan memacu tenaga kerja. Contoh peningkatan SDM, misalnya mengarahkan program persiapan dan pemagangan bagi setiap pekerja dalam organisasi karena perwakilan merupakan salah satu sumber daya utama organisasi. Tanpa aksesibilitas SDM nilai, visi dan misi organisasi tidak dapat dicapai. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha untuk mempersiapkan perwakilannya untuk menangkap kemajuan atau perubahan inovasi yang ada, sehingga pameran mereka meningkat. Salah satunya dengan mengadakan improvement. Kemajuan aset manusia dipandang sebagai salah satu cara terbaik untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan dan efisiensi organisasi. Kemajuan sumber daya manusia seharusnya juga bekerja pada kemampuan khusus dan bakat perwakilan. Salah satu cara untuk melatih kemampuan wakil adalah dengan memimpin persiapan atau persiapan. Mempersiapkan atau mempersiapkan adalah siklus instruktif singkat yang diselesaikan dengan cara yang tepat dan terkoordinasi. Mempersiapkan atau menyiapkan latihan dimaksudkan untuk membina SDM melalui pembuktian yang dapat dikenali, penilaian dan pengalaman pendidikan yang diatur. Persiapan dapat digunakan sebagai perangkat yang mampu mengembangkan lebih lanjut masalah eksekusi hierarkis, seperti kelayakan, kemahiran, dan efisiensi. Persiapan yang diarahkan oleh organisasi dapat berupa kemampuan halus atau kemampuan keras. Keterampilan halus yang diasah dengan tepat dapat menjunjung tinggi profesi yang representatif dan dapat mendorong organisasi dengan kapasitas non-spesialisasi terkait dengan bagaimana

fungsi individu. Kemampuan seperti menentukan penalaran, bergaul, berbicara di depan orang banyak (public speaking), mengurus masalah, hingga mengawasi pekerjaan yang perlu dikuasai perwakilan.

Tidak hanya kemampuan halus, perusahaan juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan keras para pekerjanya. Kemampuan keras berkenaan dengan kemampuan utama yang diharapkan untuk mengurus usaha atau menyelesaikan kewajiban, pekerjaan dan jabatannya. Kapasitas yang digerakkan oleh kemampuan keras dihubungkan dengan posisi tertentu. Kemampuan ini biasanya didapat melalui pelatihan dan pengalaman di posisi tertentu. Dengan cara ini, kemampuan halus dan kemampuan keras diperlukan dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari setiap pekerja dan dibantu dengan cara diasah dan dibina dalam organisasi sehingga kemampuan mereka dapat meningkat untuk memperbaiki keadaan dan dapat menjunjung tinggi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam membina SDM-nya, PT. Multi Nabati Sulawesi Pohnuato telah melaksanakan program persiapan dan jabatan sementara secara konsisten. Program ini dilakukan untuk membantu efisiensi pekerja dalam organisasi. Dengan program ini, perwakilan akan menjadi lebih berbakat dan meningkatkan produktivitas dan kecukupan di tempat kerja. Dengan mengarahkan program persiapan, perwakilan dapat memiliki informasi, kapasitas, dan kemampuan sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Organisasi umumnya membutuhkan tenaga pengajar yang mampu di bidangnya untuk meningkatkan manfaat dan membina organisasi. Oleh karena itu, persiapan dan pelatihan yang representatif adalah sesuatu yang penting untuk dilakukan. Oleh karena itu, organisasi diharapkan untuk terus mengembangkan kinerja pekerja, sehingga organisasi dapat terus berkembang. Karena dengan persiapan perwakilan diyakini

bahwa para perwakilan ini akan benar-benar ingin merampingkan kapasitas mereka untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan mereka di dalam organisasi. Dari masalah yang telah digambarkan, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohnuato”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui:

1. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusiaberupa: Pendidikan dan Pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohnuato.
2. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusiaberupa: keterampilan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohnuato.
3. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusiaberupa: pengalaman kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohnuato
4. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusiaberupa: Pendidikan dan Pelatihan, keterampilan dan pengalaman kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohnuato.

1.3.

Mak

sud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dilakukannyapenelitian ini, yaitu untuk memperoleh informasi berdasarkan data-data yang telah disebarkan melalui angket tentang Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato

1.4.

Manf

aatPenelitian

1. Praktisi

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusiannya.

2. Akademisi

Hasil penelitian ini dirahapkan dapat menambah kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Peneliti

Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah dan diimplementasikan dikehidupan masyarakat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Kemajuan aset manusia adalah perencanaan orang atau perwakilan untuk mengambil kewajiban yang lebih tinggi dalam suatu asosiasi atau organisasi. Peningkatan aset manusia bergantung pada cara setiap angkatan kerja membutuhkan informasi, kemampuan, dan kemampuan yang lebih baik. Peningkatan juga membantu perwakilan dengan mempersiapkan diri untuk perubahan posisi atau posisi yang disebabkan oleh kemajuan baru atau iklan barang baru. Peningkatan aset manusia memang dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu jumlah dan kualitas.

Arti dari jumlah menyangkut berapa banyak SDM. Banyaknya SDM tanpa kualitas SDM yang baik akan menjadi beban bagi suatu organisasi. Yang dimaksud dengan pemajuan aset manusia menurut Handoko (2001: 104) adalah pemajuan aset manusia memiliki derajat yang lebih luas dengan tujuan akhir untuk terus mengembangkan informasi, kapasitas, mentalitas dan kualitas karakter sebagai pekerjaan untuk mempersiapkan perwakilan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan. di beberapa waktu kemudian. Menurut Sastrohadiwiryono (2005:199) pendidikan dan persiapan dalam suatu perkumpulan adalah: Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperluas informasi, pemahaman atau sikap angkatan kerja agar lebih mudah menyesuaikan diri dengan tempat kerjanya. Pengembangan aset manusia berencana untuk bekerja pada sifat keterampilan dan

kemampuan yang luar biasa dari perwakilan dalam melakukan kewajiban mereka dan bekerja secara ideal.

Dengan menciptakan kemampuan yang representatif direncanakan sebagai energi yang sangat besar dari dewan untuk keterampilan kerja untuk setiap aset manusia sehingga dalam menyelesaikan kewajiban mereka dapat lebih mahir dan berguna. Sesuai Hasibuan (2000: 8) Peningkatan Aset Manusia adalah pekerjaan untuk mengerjakan kapasitas perwakilan yang khusus, hipotetis, wajar, dan moral sesuai persyaratan pertunjukan atau posisi melalui sekolah dan persiapan dan menurut Bella yang dikutip oleh Hasibuan (2000:69) Peningkatan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pelatihan dan persiapan khusus yang merupakan suatu kursus untuk memperluas kemampuan kerja, baik yang bersifat khusus maupun administratif.

Mencermati penjelasan di atas, maka cenderung beralasan bahwa peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu proses perubahan SDM suatu perkumpulan, dimulai dari satu kondisi kemudian ke kondisi berikutnya yang lebih baik untuk merencanakan kewajiban-kewajiban yang akan datang serta perluasan dalam kualitas dan keterampilan perwakilan dan memiliki pilihan untuk memfasilitasi antara masing-masing unit kerja yang ada, sehingga tujuan yang ideal dapat tercapai dan ada perluasan dalam pelaksanaan pekerja di asosiasi. Menurut Leonard Nadler dan Zeace Nadler (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015: 15) peningkatan aset manusia adalah peluang pertumbuhan terkoordinasi yang diberikan oleh atasan (asosiasi/organisasi) dalam waktu tertentu yang ditentukan untuk memperluas peluang pelaksanaan pengembangan lebih lanjut dan untuk pengembangan pekerja/perwakilan. Sutrisno (2017: 10) berpendapat bahwa peningkatan aset manusia adalah suatu kursus pengembangan lebih lanjut

kemampuan perwakilan, khusus, hipotetis, masuk akal dan moral melalui pengajaran dan persiapan. Berdasarkan penjelasan tersebut, unsur-unsur pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Aspek instruktif terhubung dengan memperluas informasi umum dan pemahaman tentang seluruh tempat kerja. Sesuai Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem persekolahan umum dikatakan bahwa pengajaran adalah pekerjaan yang disadari dan diatur untuk menjadikan iklim belajar dan pengalaman pendidikan agar peserta didik secara efektif menumbuhkan kemampuannya untuk memiliki kekuatan, kebijaksanaan, budi pekerti, budi pekerti, pengetahuan, etika yang kuat. orang yang terhormat, karena kebutuhan mungkin muncul tanpa orang lain, daerah setempat, negara dan negara bagian.
- b. Aspek persiapan adalah upaya untuk mengurangi atau menghapus kesenjangan antara kemampuan pekerja dan apa yang dibutuhkan oleh asosiasi. Pekerjaan ini diwujudkan melalui perluasan kapasitas kerja perwakilan dengan memperluas informasi dan kemampuan serta mengembangkan perspektif. Adanya kesenjangan antara kapasitas perwakilan dengan apa yang dibutuhkan asosiasi, membuat kebutuhan asosiasi mengatasi hambatan apapun, salah satunya melalui persiapan. Oleh karena itu diyakini bahwa semua potensi yang digerakkan oleh pekerja, agar informasi tertentu, kemampuan dan perspektif dapat diperluas, akhirnya lubang berkurang atau lubang tidak lagi terjadi SDM menurut Nawawi (1999:39) adalah orang-orang yang mungkin bisa digunakan dalam menciptakan sesuatu yang bermanfaat atau produktif. , sehingga orang dianggap sebagai aset untuk menyampaikan sesuatu. Senada dengan itu Hamid (2000: 24) menyatakan bahwa SDM terdiri dari dua komponen, khususnya aset yang diawasi oleh orang disebut kemungkinan, meskipun dengan asumsi orang

menjadi bagian dari potensi mereka disebut SDM yang diharapkan, jadi dalam arti sebenarnya SDM adalah potensi manusia dalam arti yang sebenarnya. mengawasi SDM.

Menurut Makmum (1999:14) dikatakan bahwa SDM dapat diciptakan oleh orang-orang untuk memberikan hal-hal yang bermanfaat yang dapat digunakan sebagai sumber untuk mendapatkan bayaran atau dapat menawarkan keuntungan moneter. Hal ini didukung oleh pandangan Siregar (2000: 65) bahwa SDM adalah nilai potensi yang digerakkan oleh orang-orang untuk terlibat, tanpa henti menggunakan semua kapasitasnya untuk menciptakan keuntungan yang luar biasa bagi kesuksesan normal dan bantuan pemerintah.

Sedangkan menurut Miruddin (2001; 47) SDM merupakan bagian penting dalam berbagai aktivitas kehidupan yang diharapkan dapat menghasilkan nilai finansial. Bagian sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari penguatan, sehingga perkembangan penguatan dan penggunaan latihan bergantung pada penggunaan SDM yang tepat dalam melakukan latihan sehari-hari untuk menciptakan manfaat yang sebesar-besarnya. Maka dari gambaran di atas dapat dipahami bahwa SDM berperan penting dalam berbagai kegiatan dan upaya untuk mencapai tujuan yang bersifat otoritatif.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Veithzal Rivai (2004:240) merekomendasikan bahwa ada beberapa faktor yang harus dipikirkan dan berperan dalam persiapan dan perbaikan:

1. Kecukupan biaya (cost-viability).
2. Materi program yang diperlukan.
3. Standar pembelajaran.

4. Ketepatan dan kelayakan jabatan.
5. Kemampuan dan kecenderungan peserta didik.
6. Kemampuan dan kecenderungan mempersiapkan guru.

2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasan, (dalam Jusmaliani 2011: 100) untuk mendorong fitrah SDM ada tiga hal yang harus dipikirkan, yaitu:

1. Penunjuk karakter. Pointer karakter terhubung dengan kemampuan untuk menjaga kehormatan, termasuk perspektif, perilaku, moral dan kualitas yang mendalam.
2. Petunjuk efisiensi. Pointer ini berhubungan dengan apa yang disampaikan oleh masyarakat mengenai jumlah yang lebih besar dan kualitas yang lebih baik.
3. Tanda-tanda imajinasi. Pointer ini menyangkut kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara imajinatif, untuk membuat sesuatu yang berharga bagi dirinya dan masyarakat. Tanda-tanda bagian peningkatan aset manusia adalah sebagai berikut:

1. Instruksi. Penandanya: a. Kesan program persiapan, dukungan dan investasi pekerja untuk mempersiapkan. B. Retensi mempersiapkan hasil pada tugas / pekerjaan. C. Memperluas efisiensi kerja dan memperluas kemampuan perwakilan.
2. Kemampuan. Penandanya: a. Kapasitas untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan pekerjaan. B. Kapasitas untuk memutuskan strategi dalam melakukan tugas. C. Kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Wawasan kerja. Petunjuknya: a. Rentang waktu atau waktu kerja. B. Ingat kembali tingkat informasi dan kemampuan yang dimiliki.

2.4 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Poin Peningkatan Aset Manusia dan keuntungan organisasi, pekerja, pembelanja, atau jaringan yang mengkonsumsi tenaga kerja dan produk yang dibuat oleh organisasi (Mondy, 2008: 213). Seperti yang ditunjukkan oleh Tohardi (2008: 70) tujuan kemajuan adalah:

1. Efisiensi. Dengan kemajuan, efisiensi kerja representatif akan meningkat, kualitas dan jumlah karya akan meningkat, karena kemampuan khusus, kemampuan manusia dan kemampuan administrasi perwakilan akan naik ke level berikutnya.
2. Kemahiran. Kemajuan yang representatif untuk meningkatkan efektivitas SDM, waktu, komponen yang tidak dimurnikan, dan mengurangi jarak tempuh pada mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi umumnya sedikit sehingga intensitas organisasi semakin rendah.
3. Membahayakan. Rencana perbaikan representatif untuk mengurangi kerusakan pada barang dagangan, kreasi, dan peralatan karena pekerja semakin berbakat dan berbakat dalam melakukan pekerjaan mereka.
4. Kecelakaan. Rencana perbaikan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pekerja, sehingga berapa banyak biaya klinis yang disebabkan oleh organisasi berkurang.
5. Administrasi. Rencana peningkatan untuk mendapatkan dukungan yang lebih baik dari perwakilan untuk pelanggan organisasi, karena menawarkan dukungan yang lebih baik adalah daya tarik penting bagi mitra dalam organisasi yang bersangkutan.

2.5 Pengertian Kinerja

Eksekusi adalah kewajiban setiap orang terhadap pekerjaannya, mencirikan asumsi kerja, memberikan struktur kepada manajer dan pekerja untuk berbicara

satu sama lain. (Wibowo 2007). Eksekusi adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. (Mankunegara 2009:9).

Menurut Sudarmayanti (2008: 147) pelaksanaan adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau kumpulan dalam suatu perkumpulan menurut ahlinya masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hirarki secara sah, tidak melampaui hukum, sesuai etika dan moral. Sementara itu, menurut Ruky (2004: 33) pelaksanaan (pencapaian kerja) adalah syarat yang harus diketahui dan diinformasikan kepada majelis tertentu untuk menentukan tingkat pencapaian hasil, yang dikaitkan dengan misi yang dilakukan oleh suatu perkumpulan dan untuk mengetahui konsekuensi positif dan negatif dari strategi yang dilakukan. diambil. Eksekusi menurut Rivai dan Basri (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017: 106) adalah hasil atau tingkat kemajuan individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan hasil yang mungkin berbeda, misalnya hasil kerja standar, target atau tujuan atau langkah-langkah yang ditentukan sebelumnya.

2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara praktis, pameran representatif pada umumnya tidak dalam keadaan yang diinginkan baik oleh pekerja itu sendiri maupun oleh asosiasi. Banyak halangan yang memengaruhi penyajian eksekusi hierarkis dan eksekusi individu. Sangat cerdas bagi seorang pionir untuk terlebih dahulu melihat variabel-variabel yang dapat mempengaruhi penampilan perwakilannya. Jadi manajer langsung sebagai penilai bawahannya harus mengetahui tentang kontras dalam eksekusi

antara perwakilan di bawah pengawasannya. Terlepas dari apakah perwakilan bekerja di tempat yang sama, kinerja mereka tidak selalu sama.

Perbedaan ini akan menyebabkan presentasi individu bukanlah sesuatu yang sangat mirip. Sebagai aturan umum, faktor-faktor yang memengaruhi kualitas dan tingkat pelaksanaan pekerja dalam suatu organisasi dicirikan sebagai apa pun yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi pameran perwakilan. Dengan tujuan akhir untuk menciptakan eksekusi pekerja yang hebat, beberapa variabel akan memengaruhi kondisi ini. Steers dalam Sutrisno (2016:151) memaknai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja sebagai berikut:

1. Kapasitas, disposisi, dan minat seorang spesialis
2. Kejelasan dan pengakuan atas klarifikasi pekerjaan perwakilan
3. Tingkat inspirasi kerja. Perpaduan dari ketiga elemen yang disebutkan di atas akan sangat menentukan hasil pelaksanaan eksekusi representatif secara eksklusif, secara kolektif dan hierarkis.

2.7 Indikator Kinerja

Konsekuensi dari pekerjaan baik yang dilakukan oleh asosiasi akan menyebabkan berbagai jenis kepuasan dan kekecewaan bagi perwakilan. Untuk mengukur kinerja yang representatif, beberapa petunjuk sehubungan dengan aturan pelaksanaan dapat digunakan, khususnya menarik, produktif, dan kualitas, jumlah, dll. Marker ini akan menjadi benchmark dalam memperkirakan eksekusi pekerja. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015: 153) ada enam kelas hasil yang digunakan untuk mengukur nilai eksekusi yang representatif sebagai berikut:

- a. Kualitas, sejauh mana atau seberapa baik siklus atau konsekuensi melakukan suatu gerakan mendekati kesempurnaan, sejauh kesamaan dengan pendekatan yang optimal untuk menyelesaikan suatu tindakan atau memenuhi tujuan yang diinginkan oleh suatu tindakan.
- b. Jumlah, jumlah yang disampaikan oleh seseorang dan dapat dikomunikasikan dalam nilai Dollar/Rupiah, ukuran waktu, atau jumlah latihan yang telah diselesaikan. Berapa banyak waktu adalah berapa banyak waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan. Sedangkan kuantitas latihan adalah jumlah usaha yang harus dapat dilakukan.
- c. Idealitas, seberapa jauh/baik suatu gerakan diselesaikan, atau hasil yang disampaikan pada waktu paling awal yang diinginkan menurut perspektif perencanaan dengan hasil yang berbeda serta memperluas waktu yang tersedia untuk latihan yang berbeda.
- d. Kelangsungan biaya Seberapa jauh/baik aset asosiasi (misalnya manusia, terkait uang, mekanik, material) diperluas sejauh memperoleh manfaat paling tinggi atau penurunan kerugian dari setiap unit atau penggunaan aset. Tanda-tanda sudut pandang eksekusi seperti yang ditunjukkan oleh Siagian (2002) adalah sebagai berikut:
 1. Sifat pekerjaan (nature of work) penanda: a. Hasil pekerjaan didapat b. Kesamaan hasil kerja dengan tujuan yang berwibawa c. Kelebihan kerja.
 2. Kedekatan penanda: a. Rencana rencana aksi. B. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja. C. Keandalan dalam menyelesaikan tanggung jawab.

2.8 Penilaian Kinerja dan Manfaat penilaian Kinerja

Eksekusi ujian merupakan salah satu usaha penting yang harus dilakukan oleh seorang direktur atau perintis, karena sangat mungkin digunakan untuk lebih

mengembangkan pilihan tenaga kerja dan memberikan kritik kepada perwakilan tentang pameran pekerja. Pemeriksaan pelaksanaan adalah kerangka kerja yang tepat untuk mensurvei dan menilai pameran tugas individu atau kelompok. Evaluasi eksekusi merupakan variabel yang signifikan bagi hasil eksekusi dewan. Meskipun pemeriksaan presentasi hanyalah salah satu bagian dari pelaksanaan dewan, sistem ini penting karena langsung mencerminkan tindakan cemerlang organisasi.

Menurut Gomes (2003: 136) kira-kira ada 2 (dua) kebutuhan utama yang diharapkan untuk melakukan ujian presentasi yang sukses, yaitu: 1) Ada model eksekusi yang dapat diestimasi tanpa bias; 2) Adanya objektivitas dalam siklus penilaian. Untuk organisasi, pemeriksaan pelaksanaan memiliki manfaat yang berbeda, termasuk penilaian antara orang-orang di dalam asosiasi, peningkatan setiap orang, pemeliharaan kerangka kerja dan dokumentasi (Belarmino: 2013, 62-63).

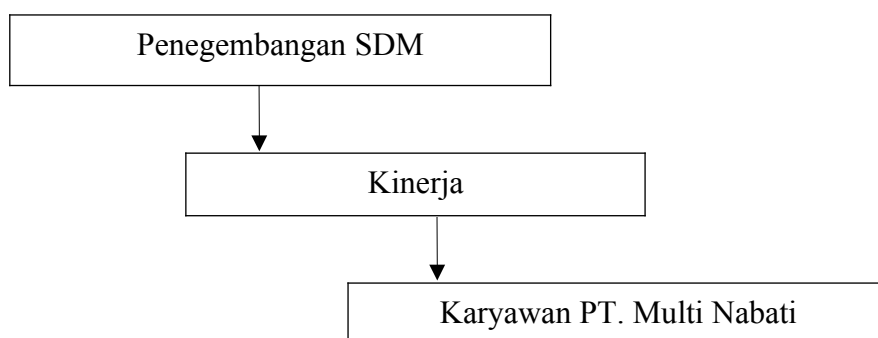
Keuntungan estimasi pelaksanaan adalah: a) Eksekusi pekerjaan yang diperluas, dimana kedua ketua dan perwakilan akan mendapatkan masukan dan kesempatan mereka untuk mengerjakan pekerjaan mereka. b) Pintu terbuka kerja yang adil, karena akan ada peluang luar biasa untuk melibatkan posisi kerja sesuai dengan kapasitasnya. c) Persyaratan untuk instruksi yang memiliki kemampuan di bawah prinsip kerja. (Efendi, 2002: 194). Ada beberapa komponen yang digunakan dalam memperkirakan eksekusi pekerja:

- 1) Kemampuan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun subyektif.
- 2) Presisi dalam pekerjaan finishing.
- 3) Kapasitas untuk mengejar pilihan dalam kondisi tertentu.
- 4) Berkonsentrasi dalam membuat hal-hal baru dalam kemajuan pekerjaannya.

- 5) Disiplin dalam menyetujui pedoman yang ada dalam mengurus bisnis sesuai petunjuk.
- 6) Bertanggung jawab untuk pekerjaan dan efek samping dari pekerjaan.
- 7) Kapasitas untuk membantu mitra.

2.9 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar. 2.1. Kerangka Pikir

2.10 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka serta kerangka pikir di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berupa: Pendidikan dan Pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berupa: keterampilan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia berupa: pengalaman kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusiaberupa: Pendidikan dan Pelatihan, keterampilan dan pengalaman kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian merupakan isu sentral yang akan diteliti, oleh karena itu obyek dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato, yang penelitiannya akan dilaksanakan kurang lebih dua bulan.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskriptif kuantitatif, deskriptif kuantitatif merupakan gambaran dalam bentuk analisis data dalam bentuk angka-angka, tabel, dan grafik, serta alat instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data primer adalah menggunakan kuisioner atau angket yang disebarkan kepada para responden

3.2.2. Metode Pengumpulan Data

dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan cara diantaranya:

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan yaitu dilakukan dengan cara mencari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan Pengembangan Sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

2. Penelitian Lapangan 24

Penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk mendapatkan atau memperoleh data primer dengan cara:

a. Survey Lapangan

Yaitu penelitian dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian pada lokasi penelitian dalam hal ini pada PT. Multi Nabati Sulawesi Pohnuato

b. Kuisisioner

Yaitu menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk ditanggapi oleh responden.

3.2.3. Jenis dan Sumber Data

3.2.3.1. Jenis Data

Umumnya data dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka, nilai-nilai, tabel dan grafik.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang biasanya bersifat pertanyaan atau wacana, kalimat-kalimat yang tidak dapat dihitung dengan angka.

3.2.3.2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya data dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang bersumber langsung dari lokasi penelitian dan dapat diperoleh melalui pembagian kuisisioner.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari luar lokasi penelitian termasuk buku-buku atau jurnal yang dijadikan literatur dalam penelitian.

3.2.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.4.1.

Popu

lasi Penelitian

Dalam pendapat Sugiyono (2018 : 80) bahwa populasi merupakan sekumpulan yang akan diteliti baik objek maupun subjek penelitian didasarkan atas lokasi atau tempat diadakannya penelitian yang berkualitas dan memiliki karakteristik yang ditentukan peneliti, diamati lalu disimpulkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato berjumlah 150 orang.

3.2.4.2.

Sam

pel Penelitian

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh rahmad (1998:82) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = N$$

$$N.d^2 + 1$$

Dimana n= jumlah sampel

N= Jumlah Populasi

d^2 = presesi yang ditetapkan

Jumlah populasi karyawan sebesar 150 orang pada PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato dengan tingkat presesi yang di tetapkan 10% maka berdasarkan rumus diatas diperoleh jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot d^2}{e^2}} = \frac{150}{1 + \frac{150 \cdot 0.1}{0.01}} = \frac{150}{2.50} = 60$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang

3.2.5. Operasionalisasi Variabel

operasional variabel penting untuk dilakukan agar tidak terjadi perbedaan pendapat tentang apa yang akan diteliti oleh penulis. Adapaun operasional variabel pada penelitian ini, yaitu :

3.1. Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan SDM	1) Pendidikan dan Pelatihan.	1) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan diklat 2) Penerapan hasil diklat	Ordinal

(X)		pada pekerjaan 3) Peningkatan produktivitas dan kompetensi	
	2. Keterampilan	1) Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas 2) Kemampuan menentukan prosedur dalam menjalankan tugas 3) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	
	3. Pengalaman Kerja	1) Lama waktu atau masa kerja 2) Tingkat pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki.	
Kinerja (Y)	1) Kualitas 2) Kuantitas kerja 3) Ketepatan waktu	Hasil Kerja 2. Proses kerja 3. Pemberian pelayanan	Ordinal

		dalam bekerja	
		4. Disiplin Kerja	
		5. Kehadiran	

Sumber : Sutrisno (2017), dan Wibowo (2007)

3.3. Metode Analisis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh literasi keuangan sebagai variabel independen atau variabel bebas terhadap pengelolaan keuangan sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Formula yang digunakan, yaitu :

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana :

α	=
Nilai tetap	
β	=
Koefisien Korelasi	
X	=
Pengembangan SDM	
Y	=
Kinerja	
ε	=
Standar Error	

3.4. Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini, maka digunakan uji t dan uji signifikansi untuk mengetahui apakah literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keuangan mahasiswa. Uji t

diterapkan dalam penelitian ini karena hanya satu variabel eksogen yang digunakan untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel endogen. Dengan demikian, maka nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Menurut Ghozali (2005) dasar pengambilan keputusan untuk uji t, yaitu:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a
- b. Apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan menolak H_a

Selain uji t juga dilakukan uji signifikansi dengan maksud untuk mengetahui literasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap perilaku keuangan mahasiswa. Signifikansi pada penelitian ini ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Dalam Ghozali (2005) dasar pengambilan keputusan untuk uji signifikansi, yaitu:

- a. Jika signifikansi hasil penelitian $<$ signifikansi yang telah ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika signifikansi hasil penelitian $>$ signifikansi yang telah ditetapkan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Sejarah Lokasi Penelitian

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1992 yang bergerak dibidang industri minyak kelapa (CNO) yang pertama kali dipimpin oleh Benny yang berasal dari Surabaya, pada saat itu perusahaan ini masih bernama PT. Sirontalo Perkasa.

Selanjutnya kepemimpinan kedua yaitu bapak Jemmy Towoliu yang berasal dari Luwuk Sulawesi Tengah, kepemimpinan ketiga yaitu Mr Iguene Makarisang yang berasal dari Filipina selanjutnya kepemimpinan keempat yaitu Bapak Donny Rondonuwu yang berasal dari Minahasa, kepemimpinan kelima yaitu Bapak Rantor Malota yang berasal dari Luwuk serta kepemimpinan keenam sampai dengan sekarang yaitu bapak Yohanes Sompah yang berasal dari Moutong Sulawesi Tengah

Perusahaan ini mempunyai Visi: “Perusahaan kelas dunia yang dinamis di bisnis agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui mitraan dan manajemen yang baik’.

Sedangkan misinya yaitu: “Menjadi mitra bisnis yang unggul dan layak dipercaya bagi stakeholder”

4.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Variabel X dalam penelitian ini yaitu variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan (X1), Keterampilan (X2),

dan Pengalaman Kerja (X3), dengan Kinerja Sebagai Variabel Y adapun total pertanyaan/pernyataan sebanyak 13 item dan setiap item pertanyaan/pertanyaan direspon oleh 83 orang yang dijadikan sebagai responden yang seharusnya 91 responden tetapi dalam melakukan penyebaran kuesioner hanya 85 yang kembali dan 2 diantaranya rusak atau tidak terisi, jadi dalam penelitian hanya 83 yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dan selanjutnya masing-masing indikator dari setiap variabel akan dilakukan pendeskripsian.

Langkah awal untuk mendiskripsikan setiap indikator adalah membuat tabel kategori atau skala penilaian untuk masing - masing item pertanyaan / pernyataan, selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan / pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasil perhitungannya, yakni :

$$\begin{aligned} \text{Bobot terendah X item X jumlah responden} &= 1 \times \\ 1 \times 83 &= 83 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Bobot tertinggi X item X jumlah responden} &= 5 \times \\ 1 \times 83 &= 415 \end{aligned}$$

Perhitungan rentang bobot terendah sampai pada bobot tertinggi adalah:

$$\begin{aligned} 415 - 83 \\ \text{Rentang Skala} &= \frac{415 - 83}{5 - 1} \\ &= 66,4 \text{ dibulatkan } 66 \end{aligned}$$

Tabel 4.1. Rentang Skala Pengukuran Terhadap Skor setiap Item

RANGE	KATEGORI
347 - 413	Sangat besar
281 - 346	Besar
215 - 280	Sedang
149 - 214	Kecil
83 - 148	Sangat kecil

Sumber : Data Olahan 2023

Adapun deskripsi jawaban responden untuk setiap pertanyaan/pernyataan pada masing – masing indikator untuk setiap variabel adalah :

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, untuk memberikan gambaran atas item-item pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Jumlah data yang dianalisis deskriptif sebanyak 13 buah. Dasar interpretasi mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Riduwan (2008) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini.

Adapun deskripsi dari instrument mengenai variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini akan diuraikan sebagaimana berikut :

4.3.1 Analisis Variabel Pendidikan dan Pelatihan(X1)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Keinginan Untuk Bersahabat dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 4.2
Frekuensi dan Presentase Variabel Pendidikan dan Pelatihan(X1)

X1.1					
		Frequency	Skor	Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	24	9.6	9.6
	4.00	31	124	37.3	47.0
	5.00	44	220	53.0	100.0
	Total	83	368	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Dari tabel 4.2. di atas, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item pertama adalah sebanyak 44 orang responden menjawab sangat setuju atau 53 % dari 83 responden, 31 responden atau 37,3 % yang mengatakan setuju, 8 atau 9,6 % responden yang mengatakan ragu-ragu dan total skor pada item pertama 368, artinya ini masuk kategori sangat besar.

Tabel 4.3
Frekuensi dan Presentase Variabel Pendidikan dan Pelatihan(X1)

X1.2					
		Frequency	Skor	Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12	4.8	4.8
	4.00	43	172	51.8	56.6
	5.00	36	180	43.4	100.0

Total	83	364	100.0	100.0	
-------	----	-----	-------	-------	--

Sumber :data primer diolah, 2023

Dari tabel 4.3. di atas, bahwa tanggapan responden pada item ke 2, 36 responden atau 43,4 % yang menjawab sangat setuju, 43 responden atau 51,8 % yang menjawab setuju, 4 responden atau 4,8 % yang mengatakan ragu-ragudari 83responden dan total skor adalah 364, ini masuk kategorisangat besar.

Tabel 4.4
Frekuensi dan Presentase Variabel Pendidikan dan Pelatihan(X1)

X1.3						
		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	84	33.7	33.7	33.7
	4.00	27	108	32.5	32.5	66.3
	5.00	28	140	33.7	33.7	100.0
	Total	83	332	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Dari tabel 4.4. di atas, bahwa tanggapan responden pada item ke 3, 28 responden atau 33,7 % yang menjawab sangat setuju,27 responden atau 32,5 % yang menjawab setuju, 28 responden atau 33,7 % yang mengatakan ragu-ragudari 83responden dan total skor adalah 332, ini masuk kategori besar.

4.3.2 Analisis Variabel Keterampilan (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden sebagai sampel tentang variabel Keterampilan (X2)didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan seperti

yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Keterampilan dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.5
Frekuensi dan Presentase Variabel Keterampilan (X2)

X2.1

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	36	14.5	14.5	14.5
	4.00	16	64	19.3	19.3	33.7
	5.00	55	275	66.3	66.3	100.0
	Total	83	375	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel 4.10 di atas, terdapat 55 orang responden atau 66,3 % yang menjawab sangat setuju, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 16 responden atau 19,3 % sedangkan yang menjawab ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 14,5 % dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 375, ini masuk kategorisangat besar.

Tabel 4.6
Frekuensi dan Presentase Variabel Keterampilan (X2)

X2.2

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	24	9.6	9.6	9.6
	4.00	28	112	33.7	33.7	43.4
	5.00	47	235	56.6	56.6	100.0
	Total	83	371	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 47 orang responden atau 56,6 % yang menjawab sangat setuju, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 28 responden atau 33,7 %

sedangkan yang menjawab ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 9,6 % dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 371, ini masuk kategorisangat besar.

Tabel 4.7
Frekuensi dan Presentase Variabel Keterampilan (X2)

X2.3

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	144	43.4	43.4	43.4
	5.00	47	235	56.6	56.6	100.0
	Total	83	379	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 47 orang responden atau 56,6 % yang menjawab sangat setuju, dan 36 responden atau 43,4 % yang memberi tanggapan setuju, dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 379, ini masuk kategori sangatbesar.

4.3.3 Analisis Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Analisis deskriptif variasi jawaban responden yang dijadikan sampel terkait dengan pernyataan terhadap variabel Pengalaman Kerja (X3)yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap Pengalaman Kerja (X3)

X3.1

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	24	9.6	9.6	9.6
	4.00	20	80	24.1	24.1	33.7
	5.00	55	275	66.3	66.3	100.0

Total	83	379	100.0	100.0	
-------	----	-----	-------	-------	--

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 55 orang responden atau 66,3 % yang menjawab sangat setuju, 20 responden atau 24,1 % yang memberi tanggapan setuju, 8 responden atau 9,6 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 379, ini masuk kategorisangat besar.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden terhadap Pengalaman Kerja (X3)

X3.2

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	36	14.5	14.5	14.5
4.00	24	96	28.9	28.9	43.4
5.00	47	235	56.6	56.6	100.0
Total	83	367	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 47 orang responden atau 56,6 % yang menjawab sangat setuju, 24 responden atau 28,9 % yang memberi tanggapan setuju, 12responden atau 14,5 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 367, ini masuk kategorisangat besar.

4.3.4 Analisis Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y)didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Prestasi Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Y.1

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12	4.8	4.8	4.8
	4.00	48	192	57.8	57.8	62.7
	5.00	31	155	37.3	37.3	100.0
	Total	83	359	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 31 orang responden atau 37,3 % yang menjawab sangat setuju, 48 responden atau 57,8 % yang memberi tanggapan setuju, 4 responden atau 4,8 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 359, ini masuk kategorisingkat besar.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Y.2

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12	4.8	4.8	4.8
	4.00	35	140	42.2	42.2	47.0
	5.00	44	220	53.0	53.0	100.0
	Total	83	372	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 44 orang responden atau 53 % yang menjawab sangat setuju, 35 responden atau 42,2 % yang memberi tanggapan setuju, 4 responden atau 4,8 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 372, ini masuk kategorisingkat besar.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Y.3

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	21	8.4	8.4	8.4
	4.00	40	160	48.2	48.2	56.6
	5.00	36	180	43.4	43.4	100.0
Total		83	361	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 36 orang responden atau 43,4 % yang menjawab sangat setuju, 40responden atau 48,2 % yang memberi tanggapan setuju, 7 responden atau 8,4 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 361, ini masuk kategorisangat besar.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Y.4

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	21	8.4	8.4	8.4
	4.00	48	192	57.8	57.8	66.3
	5.00	28	140	33.7	33.7	100.0
Total		83	353	100.0	100.0	

Sumber :data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 28 orang responden atau 33,7 % yang menjawab sangat setuju, 48 responden atau 57,8 % yang memberi tanggapan setuju, 7responden atau 84 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 353, ini masuk kategorisangat besar.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Y.5

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	21	8.4	8.4	8.4
	4.00	32	128	38.6	38.6	47.0
	5.00	44	220	53.0	53.0	100.0
Total		83	369	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah, 2023

Pada tabel di atas, terdapat 44 orang responden atau 53 % yang menjawab sangat setuju, 32 responden atau 38,6 % yang memberi tanggapan setuju, 7 responden atau 84 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 83 responden, sedangkan total skor adalah 369, ini masuk kategori sangat besar.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuisioner dan dianalisis, maka persamaan regresi yang diperoleh persamaan adalah :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.201	.397		3.024	.003

Diklat	.207	.074	.248	.460	.006
Keterampilan	.350	.088	.056	.572	.009
Pengalaman	.458	.075	.563	.642	.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 1,201 + 0,207 + 0,350 + 0,458$$

Dari persamaan regresi berganda ini, maka dapat diketahui bahwa nilai konstant 1,201 yang artinya, bahwa apabila Pendidikan dan Pelatihan (X1), Keterampilan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) diasumsikan =0 maka besarnya Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato adalah 1,201. Koefisien X1 sebesar 0,207 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan Pendidikan dan Pelatihan (X1), maka Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato meningkat sebesar 0,207. Untuk koefisien X2 sebesar 0,350 memberikan gambaran bahwa jika fungsi Keterampilan (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato bertambah sebesar 0,350. Koefisien X3 sebesar 0,458 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan Pengalaman Kerja (X3), maka Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato meningkat sebesar 0,458.

Sedangkan secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.700 ^a	.490	.471	.36862	.490	.606	3	79	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Diklat, Keterampilan
Sumber : hasil olahan data 2023

Pada tabel summary di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,490 hal ini dapat dijelaskan bahwa besarnya pengembangan sumber daya manusia secara simultan meliputi pendidikan dan pelatihan, keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohnuato adalah sebesar 0,490. koefisien determinan ini juga menjelaskan bahwa jika pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar satu maka kinerja karyawan PT Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohnuato sebesar 49 %

4.4.2 Uji-t

Uji Parsial untuk uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi secara Parsial antara Variabel Bebas dan Variabel terikat sebagai berikut :

Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohnuato dimana t-hitung sebesar 0,460 > sig. 0,006 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka hasil penelitian yang dilakukan penulis signifikan. Artinya hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (X1) dengan Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohnuato yang besarnya 46 % adalah wajar. Variabel Keterampilan (X2) dengan Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohnuato secara parsial sebesar t.Hitung yaitu $0,572 \geq 0,009$ berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti signifikan. Artinya hubungan antara Keterampilan

(X2) dengan Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato yang besarnya 57,20% adalah wajar. Variabel Pengalaman Kerja (X3) dengan Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato secara parsial sebesar $t_{\text{hitung}} = 0,642 \geq 0,000$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima berarti signifikan. Artinya hubungan antara Pengalaman Kerja X3 dengan Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato yang besarnya 64,20% adalah wajar.

4.4.3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.316	3	3.439	.606	.000 ^b
	Residual	10.735	79	.136		
	Total	21.051	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji F secara simultan yang meliputi Pendidikan dan Pelatihan (X1), Keterampilan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) dengan Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato dimana $\alpha = 0,05$ dan df_{n-2} atau $83 - 2 = 81$ diperoleh F hitung sebesar $0,606 > \text{sig.}$ Sebesar 0,000. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kontribusi Pendidikan dan Pelatihan (X1), Keterampilan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato yang sebesar 0,606 atau 60,60% (besar) dan variabel lain yang belum diteliti mengenai pengaruh Kinerja sebesar 30,40%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berupa Pendidikan dan Pelatihan (X1), Keterampilan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Pada PT Multi Nabati Sulawesi Pohuwato, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,207 terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato
2. Pengaruh sumber daya manusia berupa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,350 terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato
3. Pengaruh sumber daya manusia berupa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,458 terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato
4. Pengaruh sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan, keterampilan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,490 atau 49 % terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis dapat melakukan penelitian pada objek lain untuk membuktikan konsistensi hasil penelitian.
2. Bagi pihak perusahaan, agar dapat meningkatkan dari pendidikan dan pelatihan karena masih di bawah pengaruh oleh keterampilan dan pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, H. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- A., & Sodik. (2018). *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, volume 4, No. 3
- Burhannudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrastuti, Sri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press Mondy, W.R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Jannah, R., Ruliana, T., & Suroso, A. (2014). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Seminar Nasional Sistem Informasi.
- Lasinggi K., Jopang dan Idrus H.S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 2. Mulyadi, A. (2019). *Analisis Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: yayasan Aini Syam. Yusuf, Pegawai. Jurnal Manajemen Tools, volume 11, Nomor 2.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Methonomi, volume 3, Nomor 7.
- Tarigan, G.C., & Nasution, A.M. 2014. *Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 2 (2), 146-153.
- Wahyunanto, D.F. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*. e-Proceeding of Management, volume 7, Nomor 2. Yusran,

[illegible]

ABSTRAK

MARYAM MELANGI. E2119143. PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI NABATI SULAWESI DI KABUPATEN POHUWATO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato Tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan sumber daya manusia berupa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan sumber daya manusia berupa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan, keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: pengembangan SDM, kinerja karyawan

ABSTRACT

MARYAM MELANGI. E2119143. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MULTI NABATI SULAWESI IN POHUWATO DISTRICT

This study aims to find the effect of human resource development on employee performance at PT Multi Nabati Sulawesi in Pohuwato District in 2023. This research employs a quantitative method. The results indicate that human resource development in the form of education and training has a positive and significant effect on employee performance. Human resource development in the form of skills has a positive and significant effect on employee performance. Human resource development in the form of work experience has a positive and significant effect on performance. Human resource development in the form of education and training, skills, and work experience simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Multi Nabati Sulawesi in Pohuwato District.

Keywords: human resource development, employee performance

Lampiran 1 : AngketPenelitian

Perihal:Permohonan Pengisian Angket

Kepada yth,Bapak/IbuSdr(i)

Di

Tempat

Dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul” Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Nabati Sulawesi Pohuwato”, maka dengan ini saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi jawaban pada soal angket yang telah disediakan.

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/ibu/sdr(i) tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh saudara adalah benar dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan saudara. Oleh karena itu data dan identitas saudara kami jamin kerahasiannya dan tidak akan mempengaruhi status saudara sebagai Karyawan.

Demikian pengantar ini saya buat, atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, April 2023

Hormat saya

Maryam Melangi

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon di isi oleh Bapak Ibu untuk menjawab semua pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban dan dipilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah, ole hsebab itu diusahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama responden :

Umur :

Jenis kelamin :

Masa kerja :

A. Pengembangan SDM (X)

Dimensi Pendidikan dan Pelatihan

1. Karyawan berpartisipasi aktif dalam kegiatan diklat
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidaksetuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Karyawa nmenerapkan hasil diklat padapekerjaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sanga ttidak setuju
3. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan produktivitas dan k ompetensi
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Dimensi Keterampilan

4. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas.
 - a. Sangatsetuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju
- 5. Kemampuan menentukan prosedur dalam menjalankan tugas
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 6. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Dimensi Pengalaman Kerja

- 7. Lama waktu atau masa kerja menentukan produktivitas karyawan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 8. Tingkat pengetahuan atau keterampilan menentukan kinerja karyawan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

B. Kinerja (Y)

- 1. Hasil Kerja menjadi penilaian utama kinerja karyawan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 2. Proses kerja menjadi indikator penilaian kinerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 3. Pemberian pelayanan dalam bekerja menjadi indikator penilaian kinerja
 - a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sanga ttidak setuju
4. Disiplin kerja mejadi indicator penilaian kinerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidaksetuju
5. Disiplin kerja mejadi indicator penilaian kinerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Lampiran 2: Tabulasi Data

Variabel Kinerja (Y)

NO. Responden	No Item Pertanyaan/Pernyataan					Total	Mean
	1	2	3	4	5		
1	4	4	4	4	4	20	4,00
2	5	5	5	5	5	25	5,00
3	4	4	4	5	5	22	4,40
4	4	5	5	4	5	23	4,60
5	4	4	4	4	4	20	4,00
6	5	4	4	4	4	21	4,20
7	4	4	4	4	4	20	4,00
8	3	3	3	3	3	15	3,00
9	5	5	5	5	5	25	5,00
10	5	5	5	5	5	25	5,00
11	5	5	5	5	5	25	5,00
12	4	4	4	4	4	20	4,00
13	4	5	4	4	5	22	4,40
14	4	5	4	4	4	21	4,20
15	4	5	5	4	5	23	4,60
16	5	4	5	4	5	23	4,60
17	4	5	5	5	4	23	4,60
18	4	4	4	4	4	20	4,00
19	4	5	4	4	5	22	4,40
20	5	5	5	5	5	25	5,00
21	5	4	3	3	3	18	3,60
22	4	4	4	4	4	20	4,00
23	5	5	5	5	5	25	5,00
24	4	4	4	5	5	22	4,40
25	4	5	5	4	5	23	4,60
26	4	4	4	4	4	20	4,00
27	5	4	4	4	4	21	4,20
28	4	4	4	4	4	20	4,00
29	3	3	3	3	3	15	3,00
30	5	5	5	5	5	25	5,00
31	5	5	5	5	5	25	5,00

32	5	5	5	5	5	25	5,00
33	4	4	4	4	4	20	4,00
34	4	5	4	4	5	22	4,40
35	4	5	4	4	4	21	4,20
36	4	5	5	4	5	23	4,60
37	5	4	5	4	5	23	4,60
38	4	5	5	5	4	23	4,60
39	4	4	4	4	4	20	4,00
40	4	5	4	4	5	22	4,40
41	5	5	5	5	5	25	5,00
42	5	4	3	3	3	18	3,60
43	4	4	4	4	4	20	4,00
44	5	5	5	5	5	25	5,00
45	4	4	4	5	5	22	4,40
46	4	5	5	4	5	23	4,60
47	4	4	4	4	4	20	4,00
48	5	4	4	4	4	21	4,20
49	4	4	4	4	4	20	4,00
50	3	3	3	3	3	15	3,00
51	5	5	5	5	5	25	5,00
52	5	5	5	5	5	25	5,00
53	5	5	5	5	5	25	5,00
54	4	4	4	4	4	20	4,00
55	4	5	4	4	5	22	4,40
56	4	5	4	4	4	21	4,20
57	4	5	5	4	5	23	4,60
58	5	4	5	4	5	23	4,60
59	4	5	5	5	4	23	4,60
60	4	4	4	4	4	20	4,00
61	4	5	4	4	5	22	4,40
62	5	5	5	5	5	25	5,00
63	5	4	3	3	3	18	3,60
64	4	4	4	4	4	20	4,00
65	5	5	5	5	5	25	5,00
66	4	4	4	5	5	22	4,40
67	4	5	5	4	5	23	4,60
68	4	4	4	4	4	20	4,00

69	5	4	4	4	4	21	4,20
70	4	4	4	4	4	20	4,00
71	3	3	3	3	3	15	3,00
72	5	5	5	5	5	25	5,00
73	5	5	5	5	5	25	5,00
74	5	5	5	5	5	25	5,00
75	4	4	4	4	4	20	4,00
76	4	5	4	4	5	22	4,40
77	4	5	4	4	4	21	4,20
78	4	5	5	4	5	23	4,60
79	5	4	5	4	5	23	4,60
80	4	5	5	5	4	23	4,60
81	4	4	4	4	4	20	4,00
82	4	5	4	4	5	22	4,40
83	5	5	5	5	5	25	5,00

Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

NO. Responden	No Item Pertanyaan			Total	Mean
	1	2	3		
1	4	4	3	11	3,67
2	5	5	5	15	5,00
3	4	4	3	11	3,67
4	5	5	4	14	4,67
5	5	5	5	15	5,00
6	4	4	4	12	4,00
7	3	2	3	8	2,67
8	4	5	3	12	4,00
9	5	5	5	15	5,00
10	5	4	4	13	4,33
11	5	5	5	15	5,00
12	5	5	5	15	5,00
13	4	4	3	11	3,67
14	5	4	3	12	4,00
15	3	5	3	11	3,67
16	5	4	5	14	4,67
17	5	4	4	13	4,33
18	5	4	4	13	4,33
19	4	4	4	12	4,00

20	4	5	5	14	4,67
21	4	4	4	12	4,00
22	4	4	3	11	3,67
23	5	5	5	15	5,00
24	4	4	3	11	3,67
25	5	5	4	14	4,67
26	5	5	5	15	5,00
27	4	4	4	12	4,00
28	3	2	3	8	2,67
29	4	5	3	12	4,00
30	5	5	5	15	5,00
31	5	4	4	13	4,33
32	5	5	5	15	5,00
33	5	5	5	15	5,00
34	4	4	3	11	3,67
35	5	4	3	12	4,00
36	3	5	3	11	3,67
37	5	4	5	14	4,67
38	5	4	4	13	4,33
39	5	4	4	13	4,33
40	4	4	4	12	4,00
41	4	5	5	14	4,67
42	4	4	4	12	4,00
43	4	4	3	11	3,67
44	5	5	5	15	5,00
45	4	4	3	11	3,67
46	5	5	4	14	4,67
47	5	5	5	15	5,00
48	4	4	4	12	4,00
49	3	2	3	8	2,67
50	4	5	3	12	4,00
51	5	5	5	15	5,00
52	5	4	4	13	4,33
53	5	5	5	15	5,00
54	5	5	5	15	5,00
55	4	4	3	11	3,67
56	5	4	3	12	4,00
57	3	5	3	11	3,67
58	5	4	5	14	4,67
59	5	4	4	13	4,33
60	5	4	4	13	4,33

61	4	4	4	12	4,00
62	4	5	5	14	4,67
63	4	4	4	12	4,00
64	4	4	3	11	3,67
65	5	5	5	15	5,00
66	4	4	3	11	3,67
67	5	5	4	14	4,67
68	5	5	5	15	5,00
69	4	4	4	12	4,00
70	3	2	3	8	2,67
71	4	5	3	12	4,00
72	5	5	5	15	5,00
73	5	4	4	13	4,33
74	5	5	5	15	5,00
75	5	5	5	15	5,00
76	4	4	3	11	3,67
77	5	4	3	12	4,00
78	3	5	3	11	3,67
79	5	4	5	14	4,67
80	5	4	4	13	4,33
81	5	4	4	13	4,33
82	4	4	4	12	4,00
83	4	5	5	14	4,67

Variabel Keterampilan (X2)

NO. Responden	No Item			Total	Mean
	Pertanyaan/Pernyataan				
	1	2	3		
1	4	4	4	12	4,00
2	5	5	5	15	5,00
3	4	3	4	11	3,67
4	5	5	5	15	5,00
5	4	4	4	12	4,00
6	3	4	4	11	3,67
7	5	5	5	15	5,00
8	3	4	4	11	3,67
9	5	5	5	15	5,00
10	5	5	5	15	5,00

11	5	5	5	15	5,00
12	5	5	5	15	5,00
13	4	5	4	13	4,33
14	5	4	4	13	4,33
15	3	3	4	10	3,33
16	5	5	5	15	5,00
17	5	4	5	14	4,67
18	5	5	4	14	4,67
19	5	4	5	14	4,67
20	5	5	5	15	5,00
21	5	5	5	15	5,00
22	4	4	4	12	4,00
23	5	5	5	15	5,00
24	4	3	4	11	3,67
25	5	5	5	15	5,00
26	4	4	4	12	4,00
27	3	4	4	11	3,67
28	5	5	5	15	5,00
29	3	4	4	11	3,67
30	5	5	5	15	5,00
31	5	5	5	15	5,00
32	5	5	5	15	5,00
33	5	5	5	15	5,00
34	4	5	4	13	4,33
35	5	4	4	13	4,33
36	3	3	4	10	3,33
37	5	5	5	15	5,00
38	5	4	5	14	4,67
39	5	5	4	14	4,67
40	5	4	5	14	4,67
41	5	5	5	15	5,00
42	5	5	5	15	5,00
43	4	4	4	12	4,00
44	5	5	5	15	5,00
45	4	3	4	11	3,67
46	5	5	5	15	5,00
47	4	4	4	12	4,00
48	3	4	4	11	3,67
49	5	5	5	15	5,00
50	3	4	4	11	3,67
51	5	5	5	15	5,00

52	5	5	5	15	5,00
53	5	5	5	15	5,00
54	5	5	5	15	5,00
55	4	5	4	13	4,33
56	5	4	4	13	4,33
57	3	3	4	10	3,33
58	5	5	5	15	5,00
59	5	4	5	14	4,67
60	5	5	4	14	4,67
61	5	4	5	14	4,67
62	5	5	5	15	5,00
63	5	5	5	15	5,00
64	4	4	4	12	4,00
65	5	5	5	15	5,00
66	4	3	4	11	3,67
67	5	5	5	15	5,00
68	4	4	4	12	4,00
69	3	4	4	11	3,67
70	5	5	5	15	5,00
71	3	4	4	11	3,67
72	5	5	5	15	5,00
73	5	5	5	15	5,00
74	5	5	5	15	5,00
75	5	5	5	15	5,00
76	4	5	4	13	4,33
77	5	4	4	13	4,33
78	3	3	4	10	3,33
79	5	5	5	15	5,00
80	5	4	5	14	4,67
81	5	5	4	14	4,67
82	5	4	5	14	4,67
83	5	5	5	15	5,00

Variabel Disiplin (X3)

NO. Responden	No Item Pertanyaan/Pernyataan		Total	Mean
	1	2		

1	4	4	8	4,00
2	5	5	10	5,00
3	5	5	10	5,00
4	5	5	10	5,00
5	5	4	9	4,50
6	4	4	8	4,00
7	5	4	9	4,50
8	3	3	6	3,00
9	5	5	10	5,00
10	5	5	10	5,00
11	5	5	10	5,00
12	4	3	7	3,50
13	4	3	7	3,50
14	5	5	10	5,00
15	3	5	8	4,00
16	5	4	9	4,50
17	5	5	10	5,00
18	4	4	8	4,00
19	5	5	10	5,00
20	5	5	10	5,00
21	5	5	10	5,00
22	4	4	8	4,00

23	5	5	10	5,00
24	5	5	10	5,00
25	5	5	10	5,00
26	5	4	9	4,50
27	4	4	8	4,00
28	5	4	9	4,50
29	3	3	6	3,00
30	5	5	10	5,00
31	5	5	10	5,00
32	5	5	10	5,00
33	4	3	7	3,50
34	4	3	7	3,50
35	5	5	10	5,00
36	3	5	8	4,00
37	5	4	9	4,50
38	5	5	10	5,00
39	4	4	8	4,00
40	5	5	10	5,00
41	5	5	10	5,00
42	5	5	10	5,00
43	4	4	8	4,00
44	5	5	10	5,00

45	5	5	10	5,00
46	5	5	10	5,00
47	5	4	9	4,50
48	4	4	8	4,00
49	5	4	9	4,50
50	3	3	6	3,00
51	5	5	10	5,00
52	5	5	10	5,00
53	5	5	10	5,00
54	4	3	7	3,50
55	4	3	7	3,50
56	5	5	10	5,00
57	3	5	8	4,00
58	5	4	9	4,50
59	5	5	10	5,00
60	4	4	8	4,00
61	5	5	10	5,00
62	5	5	10	5,00
63	5	5	10	5,00
64	4	4	8	4,00
65	5	5	10	5,00
66	5	5	10	5,00

67	5	5	10	5,00
68	5	4	9	4,50
69	4	4	8	4,00
70	5	4	9	4,50
71	3	3	6	3,00
72	5	5	10	5,00
73	5	5	10	5,00
74	5	5	10	5,00
75	4	3	7	3,50
76	4	3	7	3,50
77	5	5	10	5,00
78	3	5	8	4,00
79	5	4	9	4,50
80	5	5	10	5,00
81	4	4	8	4,00
82	5	5	10	5,00
83	5	5	10	5,00

Lampiran 3: Hasil Olahan Data Deskriptif

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics		
		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Mean		4.4337	4.3373	4.0000

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.6	9.6	9.6
	4.00	31	37.3	37.3	47.0
	5.00	44	53.0	53.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.8	4.8	4.8
	4.00	43	51.8	51.8	56.6
	5.00	36	43.4	43.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	33.7	33.7	33.7

4.00	27	32.5	32.5	66.3
5.00	28	33.7	33.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
  /STATISTICS=MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics		
		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Mean		4.5181	4.4699	4.5663

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.5	14.5	14.5
	4.00	16	19.3	19.3	33.7
	5.00	55	66.3	66.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.6	9.6	9.6
	4.00	28	33.7	33.7	43.4
	5.00	47	56.6	56.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	43.4	43.4	43.4
	5.00	47	56.6	56.6	100.0
Total		83	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2
  /STATISTICS=MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics		X3.1	X3.2
N	Valid	83	83
	Missing	0	0
Mean		4.5663	4.4217

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.6	9.6	9.6
	4.00	20	24.1	24.1	33.7
	5.00	55	66.3	66.3	100.0
Total		83	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.5	14.5	14.5
	4.00	24	28.9	28.9	43.4
	5.00	47	56.6	56.6	100.0

Total	83	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

```

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.3253	4.4819	4.3494	4.2530	4.4458

Frequency Table

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.8	4.8	4.8
	4.00	48	57.8	57.8	62.7
	5.00	31	37.3	37.3	100.0
Total		83	100.0	100.0	

		Y.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3.00	4	4.8	4.8	4.8
	4.00	35	42.2	42.2	47.0
	5.00	44	53.0	53.0	100.0
Total		83	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.4	8.4	8.4
	4.00	40	48.2	48.2	56.6
	5.00	36	43.4	43.4	100.0
Total		83	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.4	8.4	8.4
	4.00	48	57.8	57.8	66.3
	5.00	28	33.7	33.7	100.0
Total		83	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.4	8.4	8.4
	4.00	32	38.6	38.6	47.0
	5.00	44	53.0	53.0	100.0
Total		83	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Hasil Olahan Data Regression

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER DiklatKeterampilanPengalaman.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman, Diklat, Keterampilan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.700 ^a	.490	.471	.36862	.490	.606	3	79	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Diklat, Keterampilan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.316	3	3.439	.606	.000 ^b
	Residual	10.735	79	.136		
	Total	21.051	82			


a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Diklat, Keterampilan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.201	.397		3.024	.003
Diklat	.207	.074	.248	.460	.006
Keterampilan	.350	.088	.056	.572	.009
Pengalaman	.458	.075	.563	.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

 **KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN
Kampus Unisan Gorontalo Lt 3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

No. : 111/PIP/LEMLIT-UNISAN/II/2023
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada YTH.
Pimpinan PT. Harim Kabupaten Pohuwato
Di
Tempat

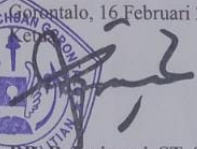

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DR. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan proposal/skripsi, kepada:

Nama Mahasiswa : Maryam Melangi
NIM : E2119143
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. Harim Kabupaten Pohuwato.
Judul penelitian : Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi Maleo Pohuwato.

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.


Gorontalo, 16 Februari 2023

DR. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202

SURAT KETERANGAN

NO : MNS-MLO/S-KET/V/22-001

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **JANE RUMOPA**

Jabatan : Head PGA

PT.Multi Nabati Sulawesi Unit Maleo

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa(i) :

Nama : **MARYAM MELANGI**

NIM : E2119143

Lembaga Pendidikan : UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jurusan/PS : Fakultas Ekonomi/Manajemen

Mahasiswa(i) tersebut melalui surat Permohonan Izin Penelitian ~~Telah~~ diterima untuk melaksanakan Penelitian pada perusahaan **PT.Multi Nabati Sulawesi Unit Maleo** sejak bulan bulan maret sd April 2023. Dan mahasiswa tersebut sudah selesai melaksanakan penelitian yang dimaksud.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan benar dan di berikan kepada yang bersangkutan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Maleo, 02 Mei 2023

PT.Multi Nabati Sulawesi
Unit Maleo



Jane Rumopa
Head PGA

Certification ISO 9001:2000 (TUV Rheinland)

Bitung Office : Jl. MW. Maramis Lingk. V. Paceda Madidir, Kota Bitung Sulawesi 95517, Tel. (0438) 35357 (Hunting) Fax (0438) 30410
 Factory : Jl. Trans Sulawesi km 156 Desa Maleo, Kec. Paguat, Kab. Pohuwato - Gorontalo Sulawesi 96265 Tel. (0443) 210426, Fax (0443) 210581
 Jl. Raya Kilongan km 5 Luwuk, Kel. Kilongan, Kec. Luwuk, Kab. Banggai Sulawesi 94715, Tel. (0461) 21100, Fax (0461) 22892



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKT

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 044/SRP/FE-UNISAN/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama Mahasiswa : Maryam Melangi
NIM : E2119143
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Nabati Sulawesi di Kabupaten Pohuwato.

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 10 % berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 10 Maret 2023
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: oid:25211:34808650

PAPER NAME

Skripsi Maryam Melangi.docx

AUTHOR

MARYAM MELANGI

WORD COUNT

11475 Words

CHARACTER COUNT

62383 Characters

PAGE COUNT

76 Pages

FILE SIZE

288.3KB

SUBMISSION DATE

May 3, 2023 1:21 PM GMT+8

REPORT DATE

May 3, 2023 1:22 PM GMT+8**10% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 10% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

Excluded from Similarity Report

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

Summary



Similarity Report ID: oid:25211:34808650

10% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.uir.ac.id	3%
	Internet	
2	jurnal.unpand.ac.id	<1%
	Internet	
3	pt.scribd.com	<1%
	Internet	
4	coursehero.com	<1%
	Internet	
5	repository.unhas.ac.id	<1%
	Internet	
6	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
7	fikom-unisan.ac.id	<1%
	Internet	
8	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	

Sources overview



Similarity Report ID: oid:25211:34808650

9	repository.uma.ac.id	<1%
	Internet	
10	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-16	<1%
	Submitted works	
11	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
12	es.scribd.com	<1%
	Internet	
13	repositori.usu.ac.id	<1%
	Internet	
14	e-journal.uajy.ac.id	<1%
	Internet	
15	lib.unnes.ac.id	<1%
	Internet	
16	repository.ub.ac.id	<1%
	Internet	
17	repository.unp.ac.id	<1%
	Internet	

CURRICULUM VITAE

I. Identitas Pribadi



N a m a : Maryam Melangi
 N I M : E2119143
 Tempat/Tgl. Lahur : Paguat, 08 Oktober 1999
 JenisKelamin : Perempuan
 Angkatan : 2019
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 (SumberDayaManusia)
 Agama : Islam
 Alamat : Desa Soginti, Kec. Paguat,
 Kabupaten Pohuwato

II. Riwayat Pendidikan

1. Masuk sekolah pada tahun 2006 di SDN SOGINTE, Kecamatan Paguat, Kabupaten Pohuwato. Dan tamat pada tahun 2012
2. Kemudian melanjutkan Pendidikan kejenjang berikutnya pada tahun 2012 di MTs. N Paguat, dan lulus pada tahun 2015
3. Melanjutkan pendidikan di MAN 1 POHUWATO pada tahun 2016 dan selesai pada tahun 2018.
4. Melanjutkan keperguruan tinggi di Universitas Ichsan Negeri Gorontalo mengambil jurusan Manajemen di fakultas ekonomi pada tahun 2019 dan selesai pada tahun 2023.

