

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SIDOMUNCUL PUPUK NUSANTARA**

Jl. Soekarno-Hatta, Km. 28, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah

satu untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

Pada Program Studi Mamajen Fakultas Ekonomi

Universitas Wahid Hasyim Semarang

Disusun Oleh :

NUR SOLAIKHAH

(13.1010.429)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG**

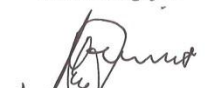
2017

PENGESAHAN SKRIPSI


Nama Penyusun : **Nur Solaikhah**
Nomor Induk Mahasiswa : 131010429
Fakultas / Jurusan : **Ekonomi / Manajemen**
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sidomuncul Pupuk Nusantara Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang.**
Telah diuji dan dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 8 Maret 2019 dan dinyatakan **LULUS**

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Dosen Penguji I


Dr. Drs. Maskudi, MM
NIP. 03.11.1.0198


Dosen Pembimbing I


Dr. Drs. Maskudi, MM
NIP. 03.11.1.0198

Dosen Penguji II


Hasan, SE, MSc
NIP. 03.05.1.0125

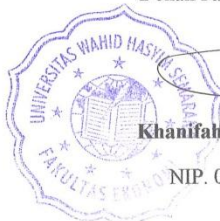
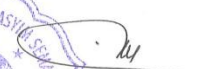
Dosen Pembimbing II


Yulekhah Ariyanti, SE., MM
NIP. 03.05.1.0132

Semarang, 8 Maret 2019

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Khanifah, SE, M.Si, Akt
NIP. 03.05.1.0130

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Nur Solaikhah menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 8 maret 2019



Nur Solaikhah

MOTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbutkan oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri.” (Ibu Kartini)*
- ❖ *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.*

(Q.S. Al - Insyirah: 6-8)

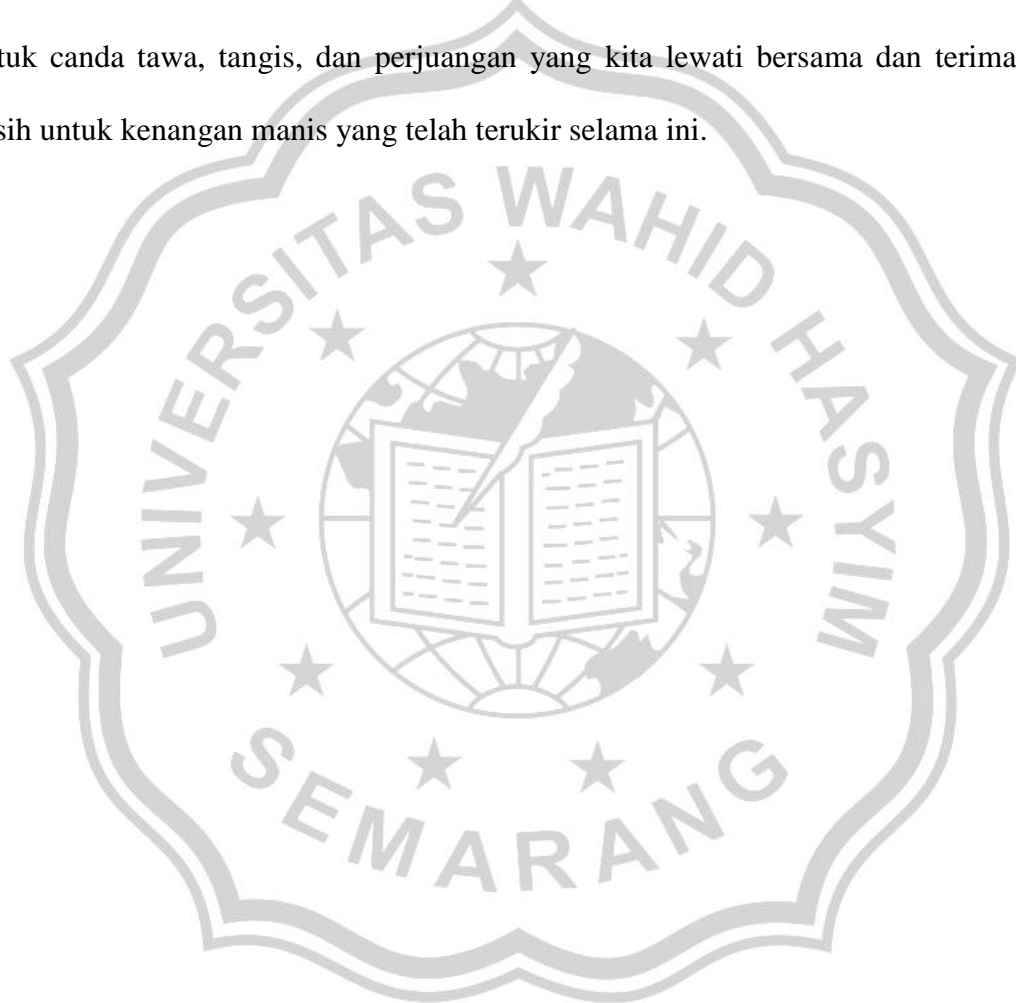
PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan rasa bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

- Allah SWT, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
- Bapak dan Ibuku Tercinta

.Ibu Suprihatin yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik saya, semoga Allah memberikan tempat yang indah disana dan bapak Sumadi yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya,karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terupak dari orang tua.

- Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberi bimbingan dan pelajaran yang tidak ternilai harganya.
- Sahabat dan Teman-temanku yang aku cintai dan sayangi, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terima kasih untuk kenangan manis yang telah terukir selama ini.



ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sidomuncul Pupuk Nusantara Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada 102 orang karyawan PT Sidomuncul Pupuk Nusantara . Analisa data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 22. Teknik Analisis Regresi linier berganda yaitu analisis yang menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan pengujian data menggunakan Uji Validitas, *Cronbach Alpha* (α), Uji Reliabilitas. Uji Asumsi klasik dan Regresi linier berganda untuk membuktikan dugaan hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,171 dengan taraf signifikansi hasil 0,032 tersebut lebih kecil dari 0,05, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,425 dengan taraf signifikansi hasil 0,017 tersebut lebih kecil dari 0,05, serta adanya hubungan yang positif signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 6,185 dengan taraf signifikansi sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Pengembangan sumber daya manusia (SDM), Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is the work achieved by a person or group of people within an organization, in accordance with their respective powers and responsibilities. This study aims to examine and analyze the influence of human resource development (HR) and leadership style on employee performance at PT Sidomuncul Pupuk Nusantara Semarang. Data collection is done by division of questionnaires to 102 employees of PT Sidomuncul Pupuk Nusantara. Data analysis in this research using SPSS 22 program. Multiple linear regression analysis is an analysis that test the influence of resource development of amnusi (HR) and leadership style on employee performance by testing data using Validity Test, Cronbach Alpha (α), Reliability Test. Test of classical assumption and multiple linear regression to prove the hypothesis of the research. The results of this study indicate that the development of human resources (HR) effect on employee performance with the value obtained t count of 2.171 with the level of significance of 0.032 result is smaller than 0.05, leadership style influence on employee performance with the value of t arithmetic of 2.425 with the level The significance of the 0.017 outcome is smaller than 0.05, and there is a significant positive relationship between the development of human resources and leadership style on employee performance as indicated by the F value count of 6.185 with the significance level of 0.003 is smaller than 0.05.

Keywords: Development of human resources (HR), Leadership style, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb,

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji Syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang judul **“Analisis Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sidomuncul Pupuk Nusantara Jl.Soekarno-Hatta, Km.28, Kec. Bergas Kab. Semarang”**.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa kontribusi dari berbagai pihak yang selalu memberikan semangat, dukungan, saran, dan masukan yang sangat berarti hingga terselesaikannya skripsi ini. Dalam kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mahmutarom HR., SH., MH. selaku Rektor Universitas Wahid Hasyim Semarang.
2. Ibu Khanifah., SE., M.Si., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
3. Ibu Yulekhah Ariyanti, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang dan Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan pengarahan dan informasi yang berharga kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Maskudi, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya jurusan Manajemen atas segala ilmu yang diberikan.
6. Bapak / Ibu responden karyawan PT SIDOMUNCUL PUPUK NUSANTARA atas kesediaanya memberikan data / informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman dan sahabat-sahabatku prodi manajemen angkatan 2013 yang senantiasa memberikan motivasi dan bantuannya.
8. Bapak Suyoto, Ibu Suprihatin beserta seluruh keluarga lainnya yang telah memberikan perhatian, dukungan, dan semangat.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bantuannya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penyusunan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna penyempurnaan penulisan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, Agustus 2017

Penulis



Nur Solaikhah

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pengesahan Skripsi	ii
Surat Pernyataan	iii
Motto dan Persembahan	iv
Abstract	vi
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.1 Latar Belakang	1
1.1.2 Rumusan masalah	14
1.1.3 Tujuan Penelitian	15
1.1.4 Manfaat Penelitian	15
1.1.5 Sistematika Penulisan	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan	18
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2 Pengembangan SDM.....	28
2.2.1 Pengertian Pengembangan SDM	28
2.2.1.1 Indikator Pengembangan SDM.....	34

2.3	Gaya Kepemimpinan.....	35
2.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	35
2.3.2	Indikator Gaya Kepemimpinan	42
2.4	Penelitian Terdahulu	44
2.5	Kerangka Pemikiran Teoritis	46
2.6	Hipotesis	47
2.6.1	Hubungan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.6.2.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.6.3	Hubungan Pengembangan SDM dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	51
3.1.1	Variabel Penelitian	51
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	52
3.2	Populasi	54
3.3	Jenis dan Sumber Data	54
3.4	Metode Pengumpulan Data	55
3.5	Metode Analisis Data.....	57
3.5.1	Uji Validitas	57
3.5.2	Uji Reliabilitas	58
3.5.3	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	59
3.6	Uji Asumsi Klasik	60
3.6.1	Uji Multikolinieritas	60

3.6.2	Uji Heteroskedastisitas	61
3.6.3	Uji Normalitas	62
3.7	Pengujian Hipotesis	63
3.7.1	Uji Parsial (Uji t)	63
3.7.2	Uji Simultan (Uji F)	63
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum perusahaan dan Pembahasan	66
4.1.1	Profil Perusahaan	66
4.2.1	Karakteristik Responden	69
4.2.2	Karakteristik Variabel	72
4.2.3	Analisis Multivariat	91
4.2.4	Uji Reabilitas	94
4.2.5	Uji Asumsi Klasik	95
4.2.6	Uji Multikolinieritas	97
4.2.7	Uji Heteroskedastisitas	99
4.2.8	Analisis Regresi Linier Berganda	100
4.2.9	Uji Hipotesis	102
4.2.10	Uji Simultan	104
4.2.11	Koefisien Determinasi	105
4.2.12	Pembahasan	106

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	112

DAFTAR PUSTAKA

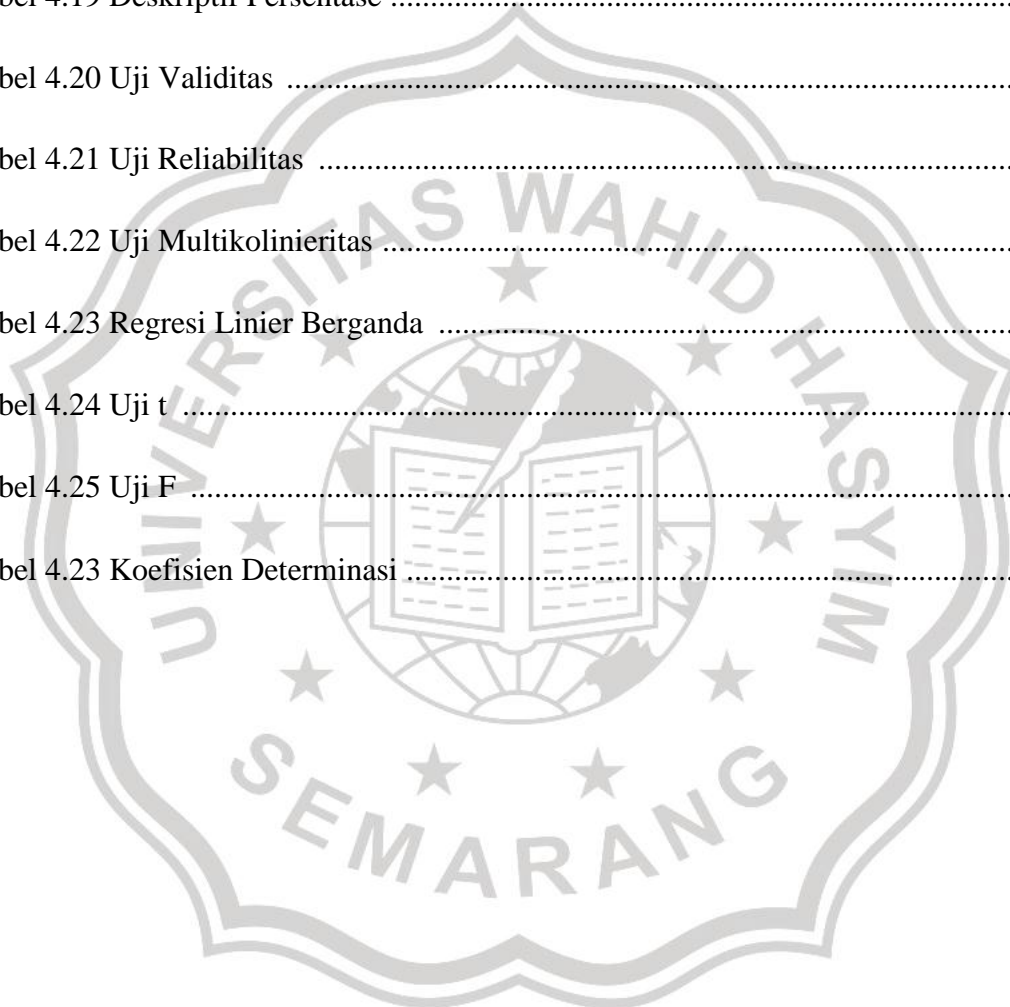
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan	11
Tabel 1.3 Data Masa Kerja Karyawan.....	12
Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran	45
Tabel 4.1 Umur Responden	67
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.3 Pendidikan.....	68
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	70
Tabel 4.5 Perhitungan Deskriptif Indikator Kualitas	71
Tabel 4.6 Perhitungan Deskriptif Indikator Kuantitas	72
Tabel 4.7 Perhitungan Deskriptif Indikator Ketepatan Waktu.....	74
Tabel 4.8 Perhitungan Deskriptif Indikator Efektifitas.....	75
Tabel 4.9 Perhitungan Deskriptif Indikator Kemandirian.....	76
Tabel 4.10 Perhitungan Deskriptif Indikator Tujuan Pelatihan yang terukur	78
Tabel 4.11 Perhitungan Deskriptif Indikator Pelatih yang berkualitas	79
Tabel 4.12 Perhitungan Deskriptif Indikator Materi Pelatihan yang sesuai tujuan ..	80
Tabel 4.13 Perhitungan Deskriptif Indikator Metode Pelatihan yang sesuai/tepat...	81
Tabel 4.14 Perhitungan Deskriptif Indikator Peserta Pelatihan yang memenuhi syarat.....	82
Tabel 4.15 Perhitungan Deskriptif Indikator Penghargaan terhadap ide bawahan...	84

Tabel 4.16 Perhitungan Deskriptif Indikator perasaan para bawahan.....	85
Tabel 4.17 Perhitungan Deskriptif Indikator perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.....	86
Tabel 4.18 Perhitungan Deskriptif Indikator perhatian pada kesejahteraan bawaha...	88
Tabel 4.19 Deskriptif Persentase	89
Tabel 4.20 Uji Validitas	90
Tabel 4.21 Uji Reliabilitas	93
Tabel 4.22 Uji Multikolinieritas	95
Tabel 4.23 Regresi Linier Berganda	99
Tabel 4.24 Uji t	101
Tabel 4.25 Uji F	102
Tabel 4.23 Koefisien Determinasi	103



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	94
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	98

