

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
IKAPARMINDO PUTRAMAS MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**ESTER ZANETA AURINA BR TARIGAN
218320190**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 2/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
IKAPARMINDO PUTRAMAS MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**ESTER ZANETA AURINA BR TARIGAN
218320190**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
TKAPARMINDO PUTRAMAS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :

**ESTER ZANETA AURINA BR TARIGAN
218320190**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Ikaparmindo Putramas Medan
Nama : Ester Zaneta Aurina Br Tarigan
NPM : 218320190
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding


(Teddi Prihadi, SE, MM)

Pembimbing


(Eka Dewi Setia Trg, SE, M.S)

Pembanding

Mengetahui :




(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus :
6 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikaparmindo Putramas Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 6 Maret 2025



Ester Zaneta Aurina Br Tarigan
218320190

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

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

Nama : Ester Zaneta Aurina Br Tarigan

NPM : 218320190

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh “pengaruh pengembangan sdm dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. ikaparmindo putramas medan”

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

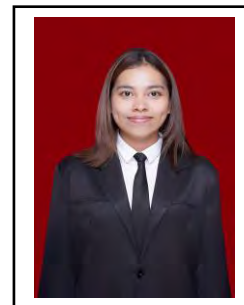
Pada tanggal : 6 Maret 2025

Yang menyatakan,



Ester Zaneta Aurina Br Tarigan

RIWAYAT HIDUP



Nama	ESTER ZANETA AURINA BR TARIGAN
NPM	218320190
Tempat, Tanggal Lahir	KUALA , 25 MEI 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	DIMSAH TARIGAN
Ibu	DUNIA FIORITA AGUSTUS
Riwayat Pendidikan :	
SMP	METHODIST KUALA
SMA/SMK	SMA NEGERI 1 KUALA
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	081265351465
Email	Etarigan370@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of sdm development and work motivation on employee performance at pt. ikaparmindo putramas medan, Medan. The research method used in this research is quantitative with an associative approach. population of employees of pt. ikaparmindo putramas medan which amounted to 80 employees. With a research sample using saturated sampling totaling 80 respondents this study is. Data analysis techniques using multiple linear regression. With the results of the study. (1) Human Resources Development, has a significant effect on Employee Performance. This can be seen from the significant value $(0.000) < 0.05$ and $t\text{-count} (3.363) > t\text{-table} (1.991)$. (X2) Work Motivation has a significant effect on Employee Performance This can be seen from the significant value $(0.001) < 0.05$ and the $t\text{-count} (6.677) > t\text{-table} (1.991)$ (3) that (human resource development (x1), and Work Motivation (x2) simultaneously is significant to Employee Performance can be seen $F\text{-count} > F\text{-table}$ and its significance level $(0.000) < 0.05$.

Keywords : *Human Resource Development, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis. pengaruh pengembangan sdm dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. ikaparmindo putramas medan, Medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. populasi karyawan pt. ikaparmindo putramas medan yang berjumlah 80 karyawan. Dengan sampel penelitian dengan menggunakan sampling jenuh berjumlah 80 responden penelitian ini adalah. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian. (1)Pengembangan Sdm , berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < \text{dari } 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} (3.363) > \text{dibandingkan } t_{\text{tabel}} (1.991)$. (X2) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,001) < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} (6.677) > \text{dibandingkan } t_{\text{tabel}} (1.991)$ (3) bahwa (pengembangan sumber daya manusia (x1), dan Motivasi Kerja (x2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat di liat $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi nya $(0,000) < 0,05$

Kata Kunci: Pengembangan Sdm ,Motivasi Kerja ,Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dimana atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari peneliti adalah Pengaruh Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ikapharmindo Putramas Medan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata (S-1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Dalam penelitian skripsi ini ditemui beberapa kesulitan, namun dengan kerja keras, kesabaran, usaha, motivasi serta bantuan dari beberapa pihak baik secara moral maupun material sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
2. . Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti yang sangat berguna dalam membawa skripsi ini ke kesimpulan yang lebih tepat dan baik.

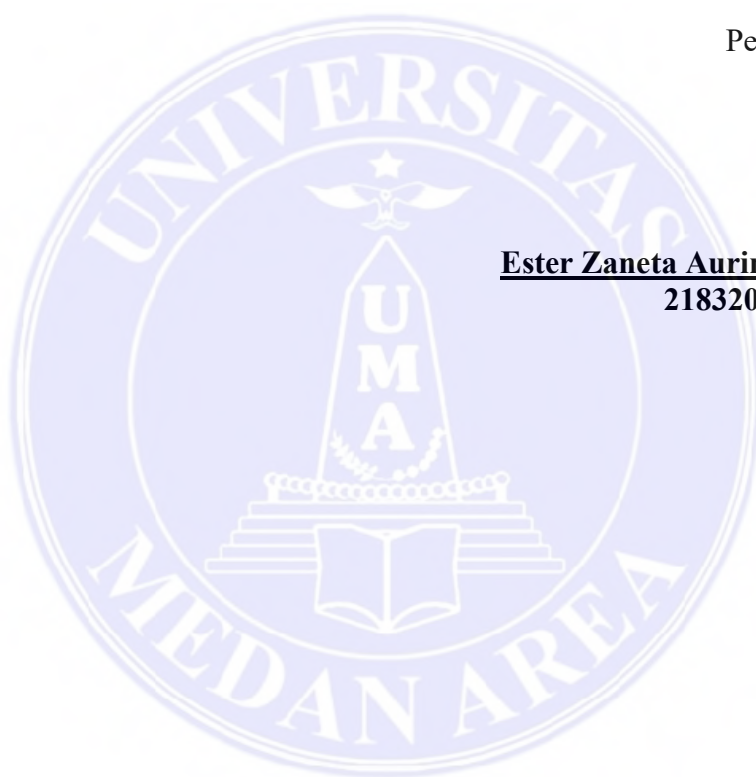
5. . Ibu Eka Dewi Trg, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan sangat berguna bagi peneliti.
6. Teristimewa kedua orang tua saya Bapak Dimsah Tarigan dan Ibu Dunia Fiorita dan Abang Josua Verganta Tarigan S.PT. yang sangat saya cintai dan saya sayangi yang selalu memberikan do'a, nasehat dan kesabaran yang luar biasa kepada peneliti untuk mewujudkan skripsi ini agar selesai dengan baik dan tepat waktu.
7. Kepada Hafiz Hadi Wijaya terima kasih atas dukungan ,semangat, serta sudah telah menjadi tempat berkeluh kesah . Terimakasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan.
8. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karna telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

9. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis v ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan Pendidikan maupun Masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 6 Maret 2025

Peneliti

Ester Zaneta Aurina Br Tarigan
218320190



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI I.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
 BAB II LANDASAN TEORI	 12
2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. ..	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Pengembangan SDM.....	15
2.2.1 Pengertian Pengembangan SDM.....	15
2.2.2 Prinsip pengembangan SDM.....	15
2.2.3 Jenis Pengembangan SDM.....	16
2.2.4 Indikator Pengembangan SDM	16
2.3 Motivasi Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.3.2 Tujuan Motivasi	18
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu.....	20
2.5 Kerangka Konseptual.	22
2.6 Hipotesis Penelitian.	24
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	25
3.3 Populasi Dan Sampel.....	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel.....	26
3.4 Definisi Operasional.....	27
3.5 Skala pengukuran data.....	27
3.6 Metode pengumpulan data	28
3.7 Jenis Dan Sumber Data	29
3.7.1 Jenis Data	29

3.7.2	Sumber Data	29
3.8	Uji Instrumen Penelitian	30
3.8.1	Uji Validitas	30
3.8.2	Uji reliabilitas	31
3.9	Teknik Dan Analisa Data	32
3.9.1.	Uji Statistik Deskriptif	32
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik	32
3.9.3.	Analisis regresi linier berganda	33
3.9.4.	Uji Hipotesis	34
BAB IV	PEMBAHASAN	37
4.1	Hasil Gambaran Perusahaan	37
4.2	Analisis Deskriptif Responden	39
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden	39
4.2.2	Frekuensi Jawaban Responden	41
4.2.3	Hasil pengujian asumsi Klasik	50
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.2.5	Pengujian Hipotesis	55
4.3	Pembahasan	58
4.3.1	Pengaruh pengembangan Sdm terhadap kinerja karyawan	58
4.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	61
4.3.3	Pengaruh pengembangan Sdm Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		67

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rata –Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2023	3
Tabel 1.2	Pra Survei Variabel pengembangan Sdm X1	4
Tabel 1.3	Pra Survei Mengenai Variabel Motivasi Kerja X2	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Definisi Operasional	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	27
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas	30
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Variabel X1	40
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel X2	43
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel Y	46
Tabel 4.6	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	51
Tabel 4.7	Uji Nilai Multikolinearitas	52
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	55
Tabel 4.10	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	56
Tabel 4.11	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F).....	57

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1	hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	50
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot).....	51
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	53



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	67
Lampiran 1	Tabulasi Data	70
Lampiran 2	Hasil Output Spss.....	78
Lampiran 3	Surat ijin riset	
Lampiran 4	surat selesai riset.....	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan Belajar dan Adaptasi: Karyawan yang cepat belajar dan mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan, atau tuntutan pasar dapat membantu organisasi mengembangkan SDM secara berkelanjutan. Inisiatif dan Kreativitas: Karyawan yang proaktif dalam mencari solusi baru atau meningkatkan proses kerja dengan cara yang lebih efisien dapat mendorong inovasi di tempat kerja dan memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan SDM. Kemampuan Berkomunikasi Karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik dalam berbicara maupun menulis, dapat membantu memfasilitasi kolaborasi antar tim dan mempercepat penyebaran pengetahuan di dalam organisasi. Leadership dan Pengembangan Tim: Karyawan yang memiliki kemampuan leadership yang kuat tidak hanya mampu mengarahkan tim mereka menuju tujuan bersama, tetapi juga mendorong pengembangan individu dalam tim, membangun kapasitas baru, dan menghasilkan keunggulan kompetitif. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, kinerja karyawan

Cherian& Farouq (2022). Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Robbins dan Judge (2022) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Elnaga & Imran (2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengembangkan sumber daya manusianya (SDM)

Tufa (2018). Pengembangan SDM adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi. Akan tetapi menurut Bariqi, (2018) Pengembangan SDM merupakan upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan melalui metode pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terarah. Selain itu Suryani & Rindaningsih (2023). Pengembangan SDM adalah strategi komprehensif untuk mengembangkan potensi individu dalam organisasi melalui pendekatan sistematis yang mencakup pelatihan, pendidikan, dan pemberdayaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Selain pengembangan SDM salah satu Factor nya lain adalah motivasi Kerja

Adinda et al (2023) Motivasi kerja adalah dorongan internal individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui pekerjaan, mulai dari kebutuhan dasar seperti gaji hingga kebutuhan aktualisasi diri. Setiap individu memiliki

tingkatan kebutuhan yang berbeda yang mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal dan mencapai kepuasan. adapun menurut Jintar, (2023). Motivasi kerja merupakan kombinasi faktor yang mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, mencakup faktor pendorong utama seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang yang membuat seseorang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Wahyuni et al (2023) Motivasi kerja adalah keinginan individu untuk berprestasi, berpengaruh, dan menjalin hubungan dengan orang lain dalam lingkungan kerja. Setiap individu memiliki kebutuhan berbeda yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan memberikan kontribusi terbaik dalam organisasi.

Salah satu nya Adalah perusahaan Pt. Ikaparmindo Putramas adalah contoh nyata perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja Karyawan di era yang semakin kompetitif. Perusahaan ini, yang bergerak di bidang distribusi produk konsumen dan farmasi, telah beroperasi sejak 27 juli 1974. Meskipun telah berhasil bertahan menghadapi persaingan ketat dan krisis ekonomi, Pt. Ikaparmindo Putramas masih 2 mengalami berbagai masalah internal, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan karyawannya. Hal itu dapat diketahui pada Penurunan Tabel kinerja Karyawan sebagai berikut

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Pt. Ikaparmindo Putramas Periode 2021 – 2023

No	Kategori Peringkat	2021	2022	2023
1	Baik	45	46	37
2	Cukup Baik	5	3	6
3	Kurang	7	8	7
4	Tidak Baik	3	3	10
	Jumlah	60	60	60

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf bagian SDM Pt. Ikaparmindo Putramas

Tabel 1.1 tersebut memperlihatkan data penilaian kinerja 60 karyawan dalam periode 3 tahun (2021-2023). Pada 2021, dari 60 karyawan, 45 orang menunjukkan kinerja "Baik". Tahun 2022 terjadi sedikit peningkatan menjadi 46 orang berkinerja "Baik". Namun di tahun 2023, jumlah karyawan berkinerja "Baik" menurun signifikan menjadi 37 orang. Hal yang mengkhawatirkan adalah peningkatan jumlah karyawan berkinerja "Tidak Baik" dari 3 orang (2021-2022) menjadi 10 orang di 2023. Sementara kategori "Cukup Baik" dan "Kurang" relatif stabil dengan perubahan kecil. Data ini mengindikasikan adanya tren penurunan kinerja karyawan di tahun 2023 yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen.

Untuk memperkuat data penilaian kinerja karyawan Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 30 responden Pt. Ikapdsarmindo Putramas seperti tabel dibawah ini mengenai Pengembangan SDM

**Tabel 1.2. Hasil
Pra Survey Variabel pengembangan Sdm X1**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Saya bersemangat mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan	6	5	5	10	4	30
2	Saya selalu bersikap sopan dan ramah dalam berinteraksi dengan rekan kerja	5	6	7	8	4	30
3	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan benar	7	3	7	6	7	30

Sumber : data diolah, 2024.

Pada Tabel 1.2 menunjukan Pada pernyataan pertama mengenai semangat mengikuti program pelatihan, sebanyak 11 responden (36.7%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sementara 14 responden (46.7%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 5 responden (16.7%) menyatakan

"Kurang Setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan masih kurang bersemangat dalam mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan. Untuk pernyataan kedua tentang sikap sopan dan ramah dalam berinteraksi dengan rekan kerja, sebanyak 11 responden (36.7%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sedangkan 12 responden (40%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 7 responden (23.3%) menyatakan "Kurang Setuju". Data ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal interaksi dan hubungan antar karyawan.

Pada pernyataan ketiga mengenai kemampuan menggunakan peralatan kerja, 10 responden (33.3%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sementara 13 responden (43.3%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 7 responden (23.3%) menyatakan "Kurang Setuju". Hasil ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut dalam hal penggunaan peralatan kerja. Dari keseluruhan hasil survei menunjukkan bahwa tingkat Pengembangan SDM di PT. Ikaparmindo Putramas masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari dominannya respon negatif pada ketiga pernyataan, di mana lebih dari 40% responden memberikan tanggapan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju" pada setiap pernyataan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada program pelatihan, pengembangan soft skill dalam berinteraksi, dan peningkatan kemampuan teknis penggunaan peralatan kerja.

Dalam menanggapi Motivasi Kerja Peneliti Juga telah melakukan Survei awal kepada 30 karyawan PT. Ikaparmindo Putramas . berikut Hasil Pra survei nya

**Tabel 1.3. Hasil
Pra Survey Variabel Motivasi Kerja X2**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	7	5	6	8	4	30
2	Saya merasa aman dengan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	5	6	7	8	4	30
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	5	7	6	8	4	30

Sumber : data diolah, 2024.

Pada Tabel 1.3 menunjukan ,Pada pernyataan pertama mengenai kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 12 responden (40%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sementara 12 responden (40%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 6 responden (20%) menyatakan "Kurang Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa pendapat karyawan tentang kecukupan gaji terbagi secara merata. Untuk pernyataan kedua tentang rasa aman dengan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, sebanyak 11 responden (37%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sedangkan 12 responden (40%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 7 responden (23%) menyatakan "Kurang Setuju". Data ini mengindikasikan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan jaminan kesehatan yang diberikan.

Pada pernyataan ketiga mengenai hubungan dengan rekan kerja, 12 responden (40%) menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju", sementara 12

responden (40%) menyatakan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju", dan 6 responden (20%) menyatakan "Kurang Setuju". Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antar rekan kerja terbagi secara seimbang antara yang baik dan kurang baik. Dari keseluruhan hasil survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan cenderung terbagi rata. Pada ketiga aspek yang diukur (gaji, jaminan kesehatan, dan hubungan kerja), proporsi responden yang puas dan tidak puas relatif seimbang. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi, jaminan kesehatan, dan program team building untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahya Dan Yani (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Hasil menunjukan Terdapat Pengaruh Pengembangan SDM (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Dengan Tingkat Pengaruh (R^2) Sebesar 44,6%. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan Tingkat Pengaruh Sebesar 33,9%. Terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Dengan Tingkat Pengaruh Sebesar 53,3%. Ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Ekawanty et al (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar . dan mendapatkan hasil 1 Variabel

Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar.

2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar.

3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulya (2024) dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Di Kota Padang. Dan mendapatkan hasil Pengembangan SDM Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan SDM Berpengaruh negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dengan judul “pengaruh pengembangan Sdm dan Motivasi kerja kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Ikahparmino putramas medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Hasil Pra survei Menunjukkan bahwa masih diperlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut dalam hal penggunaan peralatan kerja. Dari keseluruhan hasil survei menunjukkan bahwa tingkat Pengembangan SDM di PT. Ikaparmindo Putramas masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari dominannya respon negatif pada ketiga pernyataan, di mana lebih dari 40% responden memberikan tanggapan "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju" pada setiap pernyataan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada program pelatihan, pengembangan soft skill. Begitu juga dengan hasil pra survei motivasi kerja, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan cenderung terbagi rata. Pada ketiga aspek yang diukur (gaji, jaminan kesehatan, dan hubungan kerja), proporsi responden yang puas dan tidak puas relatif seimbang. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi, jaminan kesehatan, dan program team building untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Selain itu Terjadi kesenjangan atau perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu (research gap terhadap variabel-variabel penelitian yang diambil dalam penelitian ini

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

3. Sejauh mana pengembangan SDM dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengembangan SDM dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
Memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi pengembangan SDM dan motivasi yang efektif.
3. Manfaat Kebijakan
4. Menyediakan data dan analisis yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan pengelolaan SDM dan program motivasi karyawan di perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Definisi ini menekankan pada dua aspek utama yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan individu dalam menjalankan fungsi pekerjaannya. Kasmir (2018) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dalam suatu periode tertentu. Pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja bukan sekadar hasil akhir pekerjaan, melainkan juga mencakup proses dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Umam (2016) Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Definisi ini menggarisbawahi aspek kemampuan individu dalam memenuhi target dan standar kerja yang ditentukan organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Kasmir (2018) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara Vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara Horizontal merupakan factor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

2.2 Pengembangan SDM

2.2.1 Pengertian Pengembangan SDM

Hasibuan (2019) Pengembangan SDM adalah suatu proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sistematis agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan berkinerja optimal. Menurut Sedarmayant (2017) Pengembangan SDM merupakan suatu kegiatan yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu dalam organisasi melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Menurut Gary Dessler (2018).Pengembangan SDM adalah proses berkelanjutan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi..

2.2.2 Prinsip pengembangan SDM

Menurut Malayu (Hasibuan, 2018) prinsip pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Agar pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masingmasing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan

suatu organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

2.2.3 Jenis Pengembangan SDM

Jenis pengembangan dikelompokkan atas : pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2018) :

1. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

2.2.4 Indikator Pengembangan SDM

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Hasibuan, 2018)

1. **Motivasi.** Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).
2. **Kepribadian.** Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
3. **Keterampilan** Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan kan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Rulianti & Nurpribadi, (2023) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut Yolinza, & Marlius (2023) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau

berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut (Sukmawati & Langgeng Ratnasari, 2020) Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan. Menurut Adinata& Turangan (2023). adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Jintar, (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untu mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Istana Dan Nurhayaty (2023))	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Pada Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Pada Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Pada Variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok.
2	Abrar Et Al (2023)	Pengaruh Pengembangan Sdm, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pendidikan Nonformal Skb	Hasil Penelitian Menunjukkan: Sumber Daya Manusia (X1) Sebesar 0,465 (46,5%), Kompensasi (X2) Sebesar 0,294 (29,4%), Motivasi (X3) Sebesar 0,134 (13,4%) Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Secara Parsial. Secara Simultan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Motivasi 0,598 (59,8%). Sumber Daya Manusia Memberi Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.
3	Yuneti Et Al (2023)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat)	1) Pengembangan SDM Berpengaruh Nyata Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat; 2) Kualitas SDM Berpengaruh Nyata Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat; Dan 3) Pengembangan SDM Dan Kualitas SDM Secara Bersama-Sama Berpengaruh Nyata Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat
4	Umar (2023)	Pengaruh Program Training, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Training, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. 2. Training,

		Provinsi Sulawesi Barat	Motivasi Kerja, Dangaya Kepemimpinan secara Simultan Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. 3. Variabel Motivasi Kerja Merupakan Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat
5	Yahya Dan Yani	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan	Berdasarkan Hasil Pengolahan Data Ditemukan Jawaban Hipotesis Yakni Sebagai Berikut; Terdapat Pengaruh Pengembangan SDM (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Dengan Tingkat Pengaruh (R^2) Sebesar 44,6%. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan Tingkat Pengaruh Sebesar 33,9%. Terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Dengan Tingkat Pengaruh Sebesar 53,3%
6	Mulya (2024)	Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Di Kota Padang	Pengembangan SDM Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan SDM Berpengaruh negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
7	Ekawanty(2023)	Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar	1. Variabel Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar. 2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar. 3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

			Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar. 4. Variabel Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar. Hal tersebut membuktikan jika terdapat penerapan pengembangan SDM, adanya motivasi yang dimiliki pegawai, serta adanya disiplin kerja yang tinggi, maka secara beriringan atau bersama-sama hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar di Kota Makassar.
--	--	--	---

2.5 Kerangka Konseptual.

Variabel bebas (X) terdiri pengembangan SDM (X1), motivasi kerja (X2) Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y) (Sugiyono, 2018)

1. Hubungan antara Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pendidikan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Menurut Noe (2010), program pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu, efisiensi, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

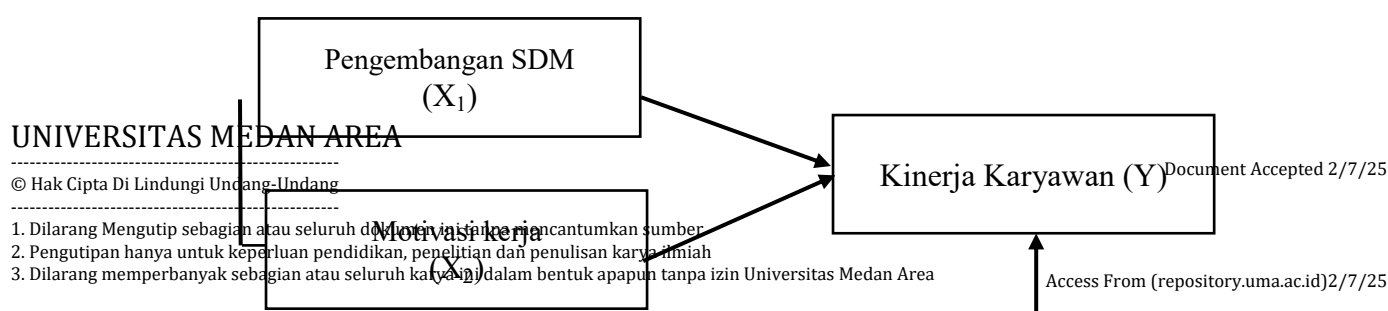
2. Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, komitmen yang kuat terhadap organisasi, dan kinerja yang superior. Penelitian oleh Locke dan Latham (2002) menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan menantang, yang disertai dengan umpan balik yang tepat, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

3. Hubungan Simultan antara Pengembangan SDM, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Pengembangan SDM dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi mereka melalui pemberian peluang untuk berkembang dan mencapai karier yang lebih baik. Demikian pula, motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memanfaatkan program pengembangan SDM dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Model teoretis hubungan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



|

Gambar 2.1 **Kerangka Konseptual**

2.6 Hipotesis Penelitian.

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2019) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Pengembangan SDM berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan.
- H3: Pengembangan SDM dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (sugiyono, 2019)

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di penelitian berlokasi pt.ikapharmindo putramas medan di jl gatot subroto 242 medan kota medan, sumatera utara.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan penelitian dilakukan di penelitian berlokasi pt. Ikapharmindo putramas medan di jl gatot subroto 242 medan Sumatera utara yang akan dilaksanakan dari bulan mei 2024 sampai agustus 2024

Tabel 3.1
Rencana waktu penelitian

No	Jenis kegiatan	2024							
		Mei	Juni	Juli	Agus	Septe	Okto	Nove	Des
1	Pengajuan judul								
2	Penyelesaian proposal								
3	Revisi proposal								
4	Seminar proposal								
5	Penelitian								
6	Seminar hasil								
7	Revisi seminar hasil								
8	Sidang meja hijau								

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan pt. Ikapharmindo putramas medan di jl gatot Subroto 242 medan yang berjumlah 80 orang ikapharmindo putramas medan di jl gatot subroto 242 medan kota medan, sumatera utara.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi. Yang berjumlah

karyawan pt. Ikapharmindo putramas medan di jl gatot Subroto 242 medan sebesar 80 orang ikapharmindo putramas medan di jl gatot subroto 242 medan kota medan, sumatera utara.

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Operasionalisasi variabel

Variabel	Defenisi	Indikator variabel	Skala
Pengembangan Sdm (x1)	Hasibuan (2019) Pengembangan SDM adalah suatu proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sistematis agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan berkinerja optimal.	1. Motivasi 2. Kepribadian. 3. Keterampilan (Hasibuan, 2018)	Likert
Motivasi Kerja (x2)	Motivasi kerja menurut Rulianti & Nurpribadi, (2023) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja	1. Kebutuhan Fisik, 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. . Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	Likert
Kinerja karyawan (y)	Mangkunegara (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Definisi ini menekankan pada dua aspek utama yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan individu dalam menjalankan fungsi pekerjaannya	1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan. 5. Sikap. 6. Disipin waktu 7. absensi	Likert

Sumber : data diolah peneliti (2024)

3.5 Skala pengukuran data

Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (situmorang, 2017).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana

Tabel 3.3
Instrumen skala likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: situmorang (2018)

3.6 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat

dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis Dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2019) berdasarkan pengelompokan nya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik.
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Valid nya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *statistical package for social sciences* (spss). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan Pt.Ikapharmindo Putramas untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.4
Uji Validitas Pada penelitian Ini

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Sdm	x1.1	.523	0,361	Valid
	x1.2	.563	0,361	Valid
	x1.3	.550	0,361	Valid
	x1.4	.494	0,361	Valid
	x1.5	.473	0,361	Valid
	x1.6	.399	0,361	Valid
Motivasi Kerja	x2.1	.659	0,361	Valid
	x2.2	.475	0,361	Valid
	x2.3	.766	0,361	Valid
	x2.4	.566	0,361	Valid
	x2.5	.662	0,361	Valid
	x2.6	.388	0,361	Valid
	x2.7	.498	0,361	Valid
	x2.8	.487	0,361	Valid
	x2.9	.722	0,361	Valid
	x2.10	.534	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	.485	0,361	Valid
	y1.2	.527	0,361	Valid
	y1.3	.557	0,361	Valid
	y1.4	.680	0,361	Valid
	y1.5	.655	0,361	Valid
	y1.6	.472	0,361	Valid
	y1.7	.556	0,361	Valid
	y1.8	.591	0,361	Valid
	y1.9	.690	0,361	Valid
	y1.10	.534	0,361	Valid

Sumber : data diolah(2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.8.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) $> 0,60$ maka, dinyatakan reliable atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai cronbach alpha (α) $< 0,60$ maka, dinyatakan tidak reliable atau tidak valid.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Sdm (X_1)	0,758 $> 0,6$	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,861 $> 0,6$	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,860 $> 0,6$	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sdm (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.9 Teknik Dan Analisa Data

3.9.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) (Alfifto, 2024). Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji mengenai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar tiga asumsi klasik, dimana ketiga asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser dan uji Scatterplot.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, Sebab *Variance Inflasi Factor* (VIF) <10 menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolineritas.

3.9.3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

A = konstanta

B = koefisien regresi

X₁ = variabel bebas (Pengembangan Sdm)

X₂ = variabel bebas (Motivasi kerja)

3.9.4. Uji Hipotesis

1. Uji-. Parsial (Uji-T)

Uji t digunakan untuk pengujian regresi secara parsial (uji t) dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X₁, X₂) secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Toleransi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan batasan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

2. Uji - simultan (uji-f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
3. **Koefisien determinasi (r^2)**

Menurut ghozali (2020), koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (r^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted r^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted r^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted r^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0

(nol). Nilai r^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (r^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan uji parsial Pengembangan Sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan uji parsial bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan uji Simultan pengembangan Sdm dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

diimplementasikan:

1. Pengembangan SDM memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,478. Responden mengalami kesulitan dalam menerapkan pengetahuan baru dari pelatihan, dengan 70% menyatakan ketidaksetujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merevisi metode pelatihan dengan menerapkan pendekatan berbasis praktik, mengembangkan program pendampingan pasca-pelatihan, dan mengevaluasi efektivitas transfer pengetahuan secara berkala. Perusahaan juga dapat mengimplementasikan sistem umpan balik yang terstruktur untuk mengidentifikasi kesenjangan antara materi pelatihan dan kebutuhan karyawan di lapangan.

2. Motivasi Kerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,545. Responden merasa khawatir kehilangan pekerjaan meskipun bekerja dengan baik dan merasa prestasi kerja kurang diakui. Perusahaan perlu mengembangkan sistem pengakuan prestasi yang transparan, memperjelas kriteria keamanan kerja, dan membangun budaya apresiasi di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan dapat memperbaiki sistem kompensasi, meningkatkan kualitas fasilitas kerja, dan mengembangkan program jaminan kesehatan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan rasa aman karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menganalisis faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau sistem kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dikembangkan dengan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang permasalahan motivasi dan pengembangan SDM. Penelitian komparatif antar departemen atau antar perusahaan sejenis juga dapat memberikan wawasan berharga untuk pengembangan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pendidikan Nonformal SKB. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 141-151.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian: Konsep dan Kasus*. Medan: UMAPress.
- Arfan, H. H., & Idris, M. (2023). Pengaruh Program Training, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(3), 339-348.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Cherian, J., & Farouq, S. (2022). Does Transformational Leadership Influence Employee Performance? Mediating Role of Employee Engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 421-436.
- Ekawaty, D., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(5), 544-558.
- Elnaga, A. A., & Imran, A. (2021). The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: Theoretical Study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.
- Itsaini, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 151-161.

- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulya, F. F., Pratiwi, I. N., & Septi, Y. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(4), 888-891.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Rusminingsih, Diah. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6.1 (2010): 22-40. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sucipto, Hendri, and Muhammad Syaifulloh. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4.3 (2021): 797-806.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Tufa, N. (2018). Pentingnya pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2).
- Umam. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 39-50.





Kuesioner

Lampiran 1. Angket/kuesioner penelitian

Responden yang terhormat:

Bersama ini saya amanda alifah zafitri(218320075) memohon kesedian bapak/ibu untuk mengisi daftar konsioner yang diberikan informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program sarjana manajemen universitas medan area dengan judul: pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangansdm terhadap kinerja karyawan pt. Ikapharmindo putramas medan

Informasi ini merupakan bantuan sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataam dengan memberi tanda checklist pada salah satu jawaban yang paing sesuai menurut bapak/ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat setuju | : (ss) | : dengan skor 5 |
| b. Setuju | : (s) | : dengan skor 4 |
| c. Kurang setuju | : (ks) | : dengan skor 3 |
| d. Tidak setuju | : (ts) | : dengan skor 2 |
| e. Sangat tidak setuju | : (sts) | : dengan skor 1 |

B identitas responden

1. Nama :
2. Umur :
a) >17 tahun
b) 17-50 tahun
3. Jenis kelamin :
a) laki-laki
B) perempuan

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Kuantitas Pekerjaan					
1.	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan tepat waktu					
2.	Saya selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
	Kualitas Pekerjaan					
3	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
4.	Hasil pekerjaan saya jarang memerlukan perbaikan					
	Kemandirian					
5.	Saya mampu bekerja tanpa bantuan dari rekan kerja					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi atasan					
	Inisiatif					
7.	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan					
8	Saya langsung mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan					
	Adaptabilitas					
9	Saya mudah menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja baru					
10	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim yang berbeda-beda					

Pengembangan Sdm

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Motivasi					
1.	Saya bersemangat mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan					
2.	Saya memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuan kerja saya					
	Kepribadian					
3	Saya selalu bersikap sopan dan ramah dalam berinteraksi dengan rekan kerja					
4.	Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi masalah dalam pekerjaan					
	Keterampilan					
5.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan benar					
6.	Saya dapat menerapkan pengetahuan baru					

	yang diperoleh dari pelatihan					
--	-------------------------------	--	--	--	--	--

Motivasi kerja

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
	Kebutuhan Fisik					
1.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2.	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan membuat saya nyaman bekerja					
	Kebutuhan Rasa Aman					
3	Saya merasa aman dengan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan					
4.	Saya tidak khawatir kehilangan pekerjaan selama bekerja dengan baik					
	Kebutuhan Sosial					
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
6.	Saya merasa diterima dalam lingkungan kerja di perusahaan					
	Kebutuhan Akan Penghargaan					
7	Atasan menghargai hasil kerja saya dengan memberikan pujian					
8	Prestasi kerja saya selalu diakui oleh perusahaan					
	Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan					
9	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan					
10	Saya berusaha keras mencapai target kerja untuk kemajuan karir					

Tabulasi data

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4
3	3	5	4	5	1
1	4	1	3	3	2
2	5	2	2	1	1
5	2	1	3	3	3
2	4	4	2	1	1
3	4	5	3	1	1
1	4	2	3	4	2
1	2	5	1	2	3
5	3	1	5	2	2
2	5	2	1	2	3
3	4	1	3	4	5
2	4	1	1	4	2
2	5	4	1	4	1
5	4	3	3	4	1
3	2	3	3	1	2
3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2
3	1	2	3	2	3
3	1	3	3	3	1
2	2	1	1	2	2
2	1	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3
2	3	3	1	3	3
3	1	3	1	1	3
1	1	3	3	3	1
3	1	3	1	3	3
1	3	2	1	1	1
1	3	3	2	3	2
2	3	2	1	3	2
3	3	1	3	3	3
1	2	2	3	3	3
1	1	2	1	2	3
3	3	2	3	2	2
2	1	1	2	1	2
2	1	3	3	1	2

3	2	2	1	3	3
2	3	2	1	2	2
3	2	3	3	3	1
3	1	2	3	3	2
1	3	3	1	1	3
2	3	3	2	3	1
1	1	2	1	3	2
2	3	2	3	1	3
1	2	2	2	3	1
3	1	3	1	1	3
3	2	2	2	1	3
2	3	1	2	1	1
1	1	3	4	1	5
1	4	2	2	1	4
1	2	2	2	1	4
5	4	4	4	1	5
3	1	4	2	5	2
2	1	4	3	1	4
1	1	5	4	5	5
4	2	3	4	3	1
5	4	4	5	2	1
2	1	1	1	3	4
2	5	3	4	1	5
4	2	5	1	3	3
4	4	1	2	4	4
1	1	4	4	1	4
2	2	4	4	5	1
3	4	1	2	4	5
3	5	1	3	4	2
2	4	5	1	1	3
5	1	5	5	3	4
1	4	2	2	1	2
3	2	5	3	4	4
5	5	3	5	1	3
1	4	3	1	2	4
5	4	5	5	5	2
5	2	1	1	2	1
5	2	2	2	3	1
4	5	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5

X2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
3	5	1	2	2	5	3	5	2	1
2	5	3	5	4	5	3	3	2	3
4	4	3	2	5	2	4	1	3	3
2	5	4	5	4	2	4	4	3	1
5	1	3	3	1	2	3	5	4	1
2	5	2	3	4	3	4	5	2	5
3	2	4	5	3	3	1	1	1	1
5	4	5	5	3	2	4	2	4	4
1	4	2	4	1	2	1	5	2	2
1	3	3	5	3	1	1	2	2	3
5	5	3	5	2	5	1	3	4	5
3	3	5	4	3	3	3	4	2	3
4	1	1	3	1	1	2	1	5	2
2	2	2	2	2	3	4	5	3	1
2	2	1	3	1	3	3	2	3	3
2	2	2	1	2	3	3	2	1	2
2	2	1	3	3	2	2	3	1	1
3	3	3	2	2	2	2	3	1	3
1	3	2	2	3	3	3	3	3	1
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
2	2	2	2	1	2	3	3	1	2
1	1	3	3	2	3	3	1	2	1
2	1	3	2	2	3	1	3	1	2
1	3	3	3	1	1	2	2	2	1
1	2	1	2	2	3	1	1	1	3
1	3	3	2	2	3	3	3	1	3
3	2	1	3	3	1	3	3	2	1
2	1	1	3	1	2	3	3	2	2
1	1	2	3	2	2	1	3	1	3
3	1	1	3	1	1	1	2	3	3
3	2	1	3	1	2	3	3	1	2
3	1	3	2	2	3	2	3	2	1
2	1	1	2	2	1	1	1	3	2
1	3	2	3	1	2	1	3	1	1
2	2	3	3	3	2	3	2	3	2

3	2	2	2	2	3	2	3	1	3
3	1	1	2	3	1	1	3	1	2
1	2	1	1	2	1	3	1	3	3
1	1	1	2	1	1	1	3	1	2
3	2	1	2	1	3	3	3	2	2
2	2	1	1	3	2	3	3	2	1
2	1	2	1	2	1	3	2	1	2
1	2	3	3	2	2	2	3	3	1
2	2	3	2	2	2	2	1	1	3
1	3	2	2	1	2	3	2	3	1
3	2	1	3	2	2	3	2	1	1
1	1	2	3	3	1	3	2	2	1
4	1	3	4	1	4	4	4	3	3
2	4	2	2	2	3	2	1	3	5
1	3	5	1	5	5	4	2	3	1
5	2	2	4	5	5	1	3	1	1
1	2	3	3	5	1	3	4	5	5
1	4	5	2	5	5	1	3	4	3
2	2	5	2	3	3	2	1	3	1
1	1	2	5	5	2	1	4	1	3
5	2	5	4	4	5	4	3	4	1
3	4	3	4	1	1	3	3	4	1
3	4	2	5	2	4	5	4	5	2
2	4	3	3	4	4	2	3	4	5
2	5	5	5	5	4	2	4	2	5
2	1	4	4	2	1	3	3	3	2
1	1	3	3	4	3	5	3	4	5
2	5	1	3	1	2	5	4	4	5
1	4	1	2	5	2	5	5	2	4
3	1	1	2	5	1	2	5	2	5
5	4	1	4	1	2	1	3	1	4
5	5	3	5	5	5	5	2	5	4
1	3	3	2	3	5	3	2	1	5
4	1	4	1	1	4	1	2	3	1
1	4	2	3	1	2	3	3	1	5
3	4	5	1	5	4	5	5	2	4
2	1	5	2	3	5	5	3	3	3
5	4	3	1	5	2	1	4	2	1
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5

Y

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	1	5	2	4	4	4	2	5
1	2	1	1	4	4	5	1	4	4
5	5	3	5	1	4	3	3	2	4
2	4	4	5	3	5	4	2	2	3
5	4	3	1	4	5	2	5	5	3
3	3	2	2	1	1	2	4	1	5
2	1	5	2	2	4	1	3	4	4
1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
1	1	1	1	5	4	2	3	5	3
3	5	4	1	2	1	3	5	5	2
5	1	2	4	2	3	1	2	5	5
5	1	5	4	3	5	1	4	2	3
2	1	1	3	5	2	4	5	2	3
1	1	4	4	4	3	4	3	3	2
3	1	1	1	1	3	1	1	1	3
2	1	2	2	1	1	3	1	2	2
3	3	3	2	2	3	1	1	3	2
1	2	2	2	2	1	1	2	3	2
1	2	1	3	1	2	3	3	1	2
3	3	1	1	1	2	3	3	2	3
1	2	3	3	3	1	1	1	1	3
1	3	2	2	1	2	1	3	3	1
2	3	3	1	2	2	3	3	1	2
2	2	1	2	3	1	1	1	2	3
2	3	1	1	3	2	1	1	1	1
2	1	2	1	2	3	2	2	3	2
2	2	2	3	1	1	2	2	3	3
2	2	3	1	3	2	3	1	3	3
2	2	2	3	1	3	3	3	2	1
1	1	2	1	2	3	2	2	2	3
1	2	3	3	3	2	1	1	3	3
1	1	3	1	1	3	2	3	2	2
1	3	2	3	2	1	2	1	1	3
1	3	3	2	3	3	2	3	1	3

3	2	3	1	2	2	2	3	1	1
3	2	2	3	2	2	2	3	1	2
3	3	1	3	2	3	2	3	1	3
3	1	3	1	3	1	1	2	1	3
2	3	2	1	2	3	1	1	1	3
3	2	3	3	1	1	1	2	1	2
1	3	3	3	3	2	2	1	1	2
1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
2	1	3	3	2	2	1	3	3	3
2	3	1	1	3	1	1	2	2	2
3	2	2	3	1	2	1	1	2	2
1	3	1	3	1	2	1	2	1	2
3	2	2	3	3	1	3	2	3	1
4	4	5	5	4	1	5	1	1	1
5	1	2	4	3	1	2	3	2	2
5	1	5	2	2	4	2	4	4	5
5	2	1	1	4	5	1	3	5	5
2	3	4	4	3	1	5	5	5	3
3	3	4	4	3	3	1	2	1	1
1	3	3	1	2	3	2	1	4	5
3	4	2	4	5	4	4	3	5	4
2	4	1	1	5	2	4	5	3	3
2	2	2	3	2	1	4	3	4	4
2	2	3	1	3	3	5	3	3	4
1	4	2	4	4	1	5	4	2	5
1	2	1	5	4	1	2	2	5	2
1	1	3	3	4	5	2	1	2	2
4	1	5	3	3	1	4	4	5	1
2	3	2	1	1	3	5	4	4	2
4	1	2	1	4	2	5	1	5	4
4	3	4	2	3	5	3	1	4	5
5	2	2	5	1	3	3	3	3	3
5	4	4	1	5	1	4	1	2	2
1	5	4	5	4	2	3	2	5	4
3	5	1	5	4	5	5	2	1	2
3	3	5	2	3	3	1	5	5	4
3	1	4	1	5	1	1	4	5	5
1	4	1	4	4	4	2	4	4	2
1	2	1	2	4	2	5	5	2	1
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengembangan Sdm	x1.1	.523	0,361	Valid
	x1.2	.563	0,361	Valid
	x1.3	.550	0,361	Valid
	x1.4	.494	0,361	Valid
	x1.5	.473	0,361	Valid
	x1.6	.399	0,361	Valid
Motivasi Kerja	x2.1	.659	0,361	Valid
	x2.2	.475	0,361	Valid
	x2.3	.766	0,361	Valid
	x2.4	.566	0,361	Valid
	x2.5	.662	0,361	Valid
	x2.6	.388	0,361	Valid
	x2.7	.498	0,361	Valid
	x2.8	.487	0,361	Valid
	x2.9	.722	0,361	Valid
	x2.10	.534	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	.485	0,361	Valid
	y1.2	.527	0,361	Valid
	y1.3	.557	0,361	Valid
	y1.4	.680	0,361	Valid
	y1.5	.655	0,361	Valid
	y1.6	.472	0,361	Valid
	y1.7	.556	0,361	Valid
	y1.8	.591	0,361	Valid
	y1.9	.690	0,361	Valid
	y1.10	.534	0,361	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Sdm (X ₁)	0,758 > 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,861 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,860 > 0,6	Reliabel

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 25 Tahun	1	1.3	1.3	1.3

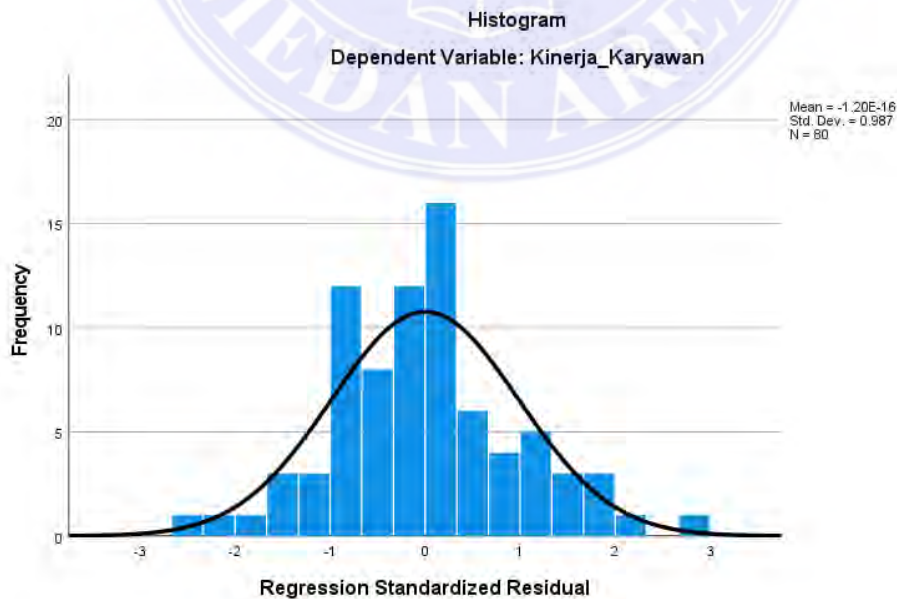
23 - 26 Tahun	17	21.3	21.3	22.5
26 - 30 Tahun	6	7.5	7.5	30.0
27 - 30 Tahun	38	47.5	47.5	77.5
31 - 40 Tahun	18	22.5	22.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	24	30.0	30.0	30.0
	Perempuan	56	70.0	70.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

	S T S	ST S	T S	TS S	K S	KS S	S	S	S S	SS	Total of Frequ ency	Total of Perce ntage	m in	m ax	me an	s d	m o d	m e d
x1. 1	1	23. 9	1 75	21. 25	2 1	26. 25	9	11. 25	1 4	17. 5	80	100%	1	5	2.7 8	1. 4	3	3
x1. 2	2	30 4	1 9	23. 75	1 4	17. 5	1 1	13. 75	1 2	15	80	100%	1	5	2.6 4	1. 3	1	2
x1. 3	1	16. 3	1 25	23. 75	2 5	31. 25	1 2	15	1 1	13. 75	80	100%	1	5	2.8 6	1. 2	3	3
x1. 4	2	25 0	1 6	20	1 9	23. 75	1 3	16. 25	1 2	15	80	100%	1	5	2.7 6	1. 3	1	3
x1. 5	2	27. 5	1 1	13. 75	2 7	33. 75	7	8.7 5	1 3	16. 25	80	100%	1	5	2.7 2	1. 3	3	3
x1. 6	1	17. 4	1 5	21. 25	2 5	31. 25	1 3	16. 25	1 1	13. 75	80	100%	1	5	2.8 8	1. 2	3	3
x2. 1	2	27. 5	2 0	25	1 8	22. 5	7	8.7 5	1 3	16. 25	80	100%	1	5	2.6 1	1. 4	1	2
x2. 2	2	28. 3	2 75	26. 25	1 2	15	1 5	18. 75	9	11. 25	80	100%	1	5	2.5 8	1. 3	1	2
x2. 3	2	27. 2	1 5	21. 25	1 9	23. 75	6	7.5	1 6	20	80	100%	1	5	2.7 1	1. 4	1	3
x2. 4	8	10	2 5	31. 25	2 1	26. 25	1 3	16. 25	1 3	16. 25	80	100%	1	5	2.9 8	1. 2	2	3
x2. 5	1	21. 7	2 25	28. 75	1 3	16. 25	1 0	12. 5	1 7	21. 25	80	100%	1	5	2.8 4	1. 4	2	2. 5
x2. 6	1	20 6	2 3	28. 75	1 5	18. 75	1 1	13. 75	1 5	18. 75	80	100%	1	5	2.8 3	1. 4	2	3
x2. 7	1	17. 4	1 5	18. 75	2 8	35	1 0	12. 5	1 3	16. 25	80	100%	1	5	2.9 1	1. 2	3	3
x2. 9	9	11.	1	21.	3	38.	1	16.	1	12.	80	100%	1	5	2.9	1.	3	3

8		25	7	25	1	75	3	25	0	5					8	1		
																6		
x2.	2	28.	1	18.	1	23.	1	17.	9	11.	80	100%	1	5	2.6	1.	1	3
9	3	75	5	75	9	75	4	5		25					4	3		
																6		
x2.	2	27.	1	17.	1	21.	1	15	1	18.	80	100%	1	5	2.8	1.	1	3
10	2	5	4	5	7	25	2		5	75						4		
																7		
y1.	2	31.	1	23.	1	21.	1	13.	8	10	80	100%	1	5	2.4	1.	1	2
1	5	25	9	75	7	25	1	75							8	3		
																3		
y1.	1	20	2	28.	2	25	1	12.	1	13.	80	100%	1	5	2.7	1.	2	3
2	6		3	75	0		0	5	1	75					1	3		
y1.	1	18.	2	27.	1	22.	1	17.	1	13.	80	100%	1	5	2.8	1.	2	3
3	5	75	2	5	8	5	4	5	1	75						3		
																2		
y1.	2	26.	1	17.	2	26.	1	15	1	15	80	100%	1	5	2.7	1.	3	3
4	1	25	4	5	1	25	2		2						5	3		
																9		
y1.	1	18.	1	21.	1	23.	1	23.	1	12.	80	100%	1	5	2.9	1.	4	3
5	5	75	7	25	9	75	9	75	0	5						3		
																1		
y1.	2	26.	2	25	1	23.	1	17.	6	7.5	80	100%	1	5	2.5	1.	1	2
6	1	25	0		9	75	4	5							5	2		
																6		
y1.	2	26.	2	25	1	15	1	16.	1	17.	80	100%	1	5	2.7	1.	1	2
7	1	25	0		2		3	25	4	5					4	4		
																6		
y1.	2	27.	1	20	2	25	1	18.	7	8.7	80	100%	1	5	2.6	1.	1	3
8	2	5	6		0		5	75		5					1	3		
																1		
y1.	2	27.	1	22.	1	20	1	13.	1	16.	80	100%	1	5	2.6	1.	1	2.
9	2	5	8	5	6		1	75	3	25					9	4		5
																3		
y1.	1	13.	2	32.	1	22.	1	15	1	16.	80	100%	1	5	2.8	1.	2	3
10	1	75	6	5	8	5	2		3	25					8	3		





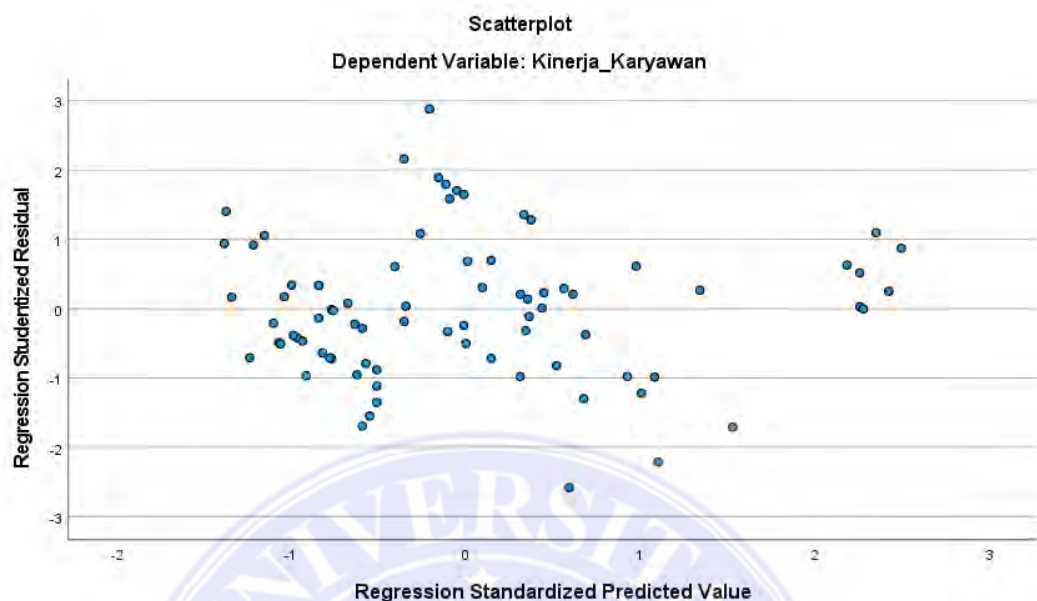
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24001074
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.050
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.094

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.000	1.797		2.226	.029			
	Pengembangan_SDM	.478	.142	.300	3.363	.001		.480	2.082
	Motivasi_Kerja	.545	.082	.597	6.677	.000		.480	2.082

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3388.962	2	1694.481	91.868	.000 ^b
	Residual	1420.238	77	18.445		
	Total	4809.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pengembangan_SDM

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.697	4.29472

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pengembangan_SDM

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061)7360168, Medan 20223
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 3195 / FEB / 01.1/ IX /2024
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

25 September 2024

Kepada Yth,
PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

Dengan hormat,

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

Nama : Ester Zaneta Aurina Br Tarigan
NPM : 218320190
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

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

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

Ketua Program Studi Manajemen



Fitriani Tobing, SE, M.Si

Tembusan :

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



PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS PHARMACEUTICAL LABORATORIES

Jl Pulogadung Raya No.29 Kawasan Industri Pulogadung Jakarta –
13920 Telp : (62-21) 4614766 Fax : (021) 46824501

Nomor : 1005/Ins/RISET/XII/2024

Hal : Konfirmasi Selesai Riset

Kepada Yth
Dekan Fak Ekonomi & Bisnis
Universitas Medan Area

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor 3195/FEB/01.1/IX/2024 Tanggal 25 September 2024 Perihal tentang riset mahasiswa di PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS sebagai surat keterangan tugas akhir mahasiswa/i yang bernama.

Nama : Ester Zaneta Aurina Br Tarigan

NIM : 218320190

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Ikapharmindo Putramas Cabang
Medan.

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami nyatakan telah menyelesaikan riset untuk data penelitian tugas akhir di perusahaan kami, adapun penelitian ini dilaksanakan pada 01 oktober 2024 s/d 31 oktober 2024.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Medan, 05 November 2024

PT. IKAPHARMINDO
PHARMACEUTICAL LABORATORIES

Marwan Hasibuan, S.E, M.M.
Area Manager