

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
STRATEGI PENGEMBANGAN SDM
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA GORONTALO

OLEH :

ARIF ABD. RAHMAN HABIBIE
NIM : 931416056

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji

PEMBIMBING I



IDRIS YANTO NIODE, S.Pd., MM
NIP : 197826 200501 1 001

PEMBIMBING II



ZULFIA KABDUSSAMAD, SE., M.Si
NIP : 19790925 200501 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. RIZAN MACHMUD, S.Kom, M.Si
NIP : 19830716 200912 1 006

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

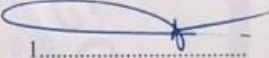


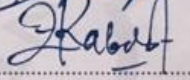
Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kantor Perwakilan
Bank Indonesia Gorontalo

Oleh
Arif Abd. Rahman Habibie
NIM. 931416056

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Hari/Tanggal : Kamis, 16 Juli 2020
Waktu : 11:00:00

Penguji

- | | |
|--|---|
| 1. DJOKO LESMANA RADJI, S.Pd, M.Si
NIP.197901302003121002 | 1.....
 |
| 2. YULINDA L ISMAIL, M.Si
NIP.197607042005012002 | 2.....
 |
| 3. IDRIS YANTO NIODE, S.Pd, MM
NIP.197810262005011001 | 3.....
 |
| 4. ZULFIA K ABDUSSAMAD, S.E., M.Si
NIP.197909252005012001 | 4.....
 |



Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. MUHAMMAD AMIR ARHAM, M.E.
NIP. 197207252006041002

ABSTRAK

Arif Abd. Rahman Habibie. 931 416 056. 2019. *Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Gorontalo*. Skripsi Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Gorontalo, dibawah bimbingan Bapak Idrisyanto Niode,S.Pd.,MM selaku pembimbing 1 dan Ibu Zulfia K Abdussamad,SE.,M.Si selaku pembimbing 2.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan, (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 38 orang karyawan organik di kantor perwakilan Bank Indonesia Gorontalo. Metode sampel yang digunakan adalah metode Non probability sampling yakni sampel jenuh atau sensus yang di karenakan jumlah populasi relatif kecil. Teknik ini tidak menggunakan rumus karena semua peserta populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif regresi berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa uji t variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dilihat dari $t_{hitung} (2.798) > t_{tabel} (2.051)$, Sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja dilihat dari $t_{hitung} (3.086) > t_{tabel} (2.051)$. berdasarkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $36.802 > 4.20$ dengan p-value (nilai sig.) sebesar 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0.05 yang berarti berpengaruh secara simultan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai r^2 sebesar 0.739 nilai ini berarti bahwa sebesar 73.9% variabilitas mengenai kinerja dapat diterangkan oleh variabel-variabel bebas dalam model (pelatihan dan pengembangan karir) sedangkan sisanya sebesar 26,10% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin karyawan, motivasi kerja, tekanan anggaran waktu pekerjaan, sikap profesional, komitmen kerja, budaya kerja dan manajemen kepemimpinan dalam organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, pelatihan, pengembangan karir

ABSTRACT

Arif Abd. Rahman Habibie. 931 416 056. 2019. *Strategy of Human Resource Development in Improving Employee Performance at Representative Office of Bank Indonesia in Gorontalo*. Skripsi. Bachelor's Degree Program in Management, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Gorontalo. The principal supervisor is Idrisyanto Niode, S.Pd., MM., and the co-supervisor is Zulfia K. Abdussamad, SE., M.Si.

The research objectives were (1) to analyze and find out the influence of training to the employee performance, (2) to analyze and find out the influence of career development to the employee performance, and (3) to analyze and find out the influence of training and career development to the employee performance. The data were collected by using a questionnaire. The samples in this research were 38 permanent employees at the representative office of Bank Indonesia in Gorontalo. The samples were selected through using Non Probability Sampling, namely total sampling or census due to the number of population was relatively small. The technique did not apply any formula due to all population became the samples. The data analysis in the research used multiple regression quantitative analysis.

The research findings revealed that t test for training variable had a significant influence on the performance, as seen from $t_{count} (2.798) > t_{table} (2.051)$, while career development variable had a significant influence on the performance as seen from $t_{count} (3.086) > t_{table} (2.051)$. Based on the value of $f_{count} > f_{table}$ for $36.802 > 4.20$ with p-value (sig. value) was 0.000. The value was far lower than 0.05, which meant it had simultaneous influence. Based on the calculation of the coefficient of determination, it obtained r^2 for 0.739 which indicated that 73.9% of variability concerning performance could be explained by independent variables in the model (training and career development) whereas the rest 26,10% could be explained by other variables that were not studied in this research such as employee discipline, motivation at work, time budget pressure of work, professional attitude, work commitment, work culture, and leadership management in the organization.

Keywords: Employee Performance, Training, Career Development

