

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KASMAR MATANO
PERSADA KABUPATEN LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh:

NURUL AZIZAH

2004030057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KASMAR MATANO
PERSADA KABUPATEN LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh:

NURUL AZIZAH

2004030057

Pembimbing:

Humaidi, S.E.I., M.E.I

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Azizah
NIM : 20 0403 0057
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa;

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan atau karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat semestinya. Bilamana di kemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 9 Februari 2025
Yang membuat pernyataan



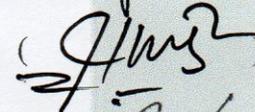
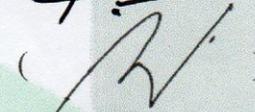
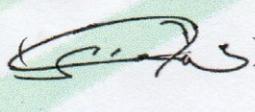
Nurul Azizah
NIM.2004030057

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara yang ditulis oleh Nurul Azizah Mahasiswa (NIM) 2004030057, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 04 februari 2025 Miladiyah bertepatan dengan 05 Syaban 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 9 Februari 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Akbar Sabani, S.EI., M.E. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. H. Muh. Rasbi, S.E.,M.M | Penguji I | () |
| 4. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy.,M.A.Ek. | Penguji II | () |
| 5. Humaidi, S.E.I.,M.E.I | Pembimbing | () |

Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006



Akbar Sabani, S.EI.,M.M
NIDN 20050405850

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لِحَمْدِ اللَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى أَشْرَفِ النَّبِيِّاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا
وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupeten Luwu Utara”.

Shalawat serta salam atas junjungan Nabi muhammad SAW, yang merupakan suri tauladan bagi umat Islam selaku para pengikutnya. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata I (S1) pada Institut Agama Islam Negeri Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Dalam penulisan tentunya tidak terlepas dari berbagai bantuan semua pihak, terkhusus penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Majuddin dan Ibunda Salniati yang telah melahirkan dan membesarkan, mendidik, menasehati, serta senantiasa mendoakan dan mendukung apa yang di cita-citakan dapat tercapai dan berhasil kesuksesan bagi puterinya. Begitu banyak pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis baik secara moral maupun materi. Sungguh penulis sadar tidak

mampu untuk membalas semua itu. Hanya doa yang dapat penulis berikan, semoga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT.

Proses menyelesaikan skripsi ini banyak sekali kesulitan dan hambatan. Namun, berkat bimbingan ,bantuan,nasehat,dorongan,saran, dan kerjasama dari berbagai pihak yang sangat membantu saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karenanya, dengan kesempatan ini saya dengan tulus hati mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M. Ag, serta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Munir Yusuf, M.Pd, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Dr. Masruddin, S.S., m.Hum. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S. Ag., M.HI. yang telah membina peneliti menimbah ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini DR. Hj. Anita Marwing , S.HI., M.HI. Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, S.E.I., M.EI., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muh. Ilyas, S.AG., M.AG. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatian dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah, Akbar Sabani, S.EI., M.EI. begitupun juga sekretaris program studi Manajemen Bisnis Syariah, Hamida,

S.E.Sy., M.E.Sy beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan Skripsi.

4. Burhan Rifuddin, S.E., M.M. selaku Penasihat Akademik.
5. Humaidi, S.E.I.,M.E.I selaku pembimbing, beliau tak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis, selalu meluangkan waktunya disamping tugas-tugas beliau lainnya. Penulis sangat bangga kepada beliau atas amanahnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
6. Dr. H..Muh.Rasbi,S.E.,M.M. dan Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.sy.,M.A.Ek. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan serta masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Perpustakaan IAIN Palopo Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd. dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
8. Para Staf IAIN Palopo, dan terkhusus kepada Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang banyak membantu saya terlebih dalam pengurusan berkas-berkas demi penyelesaian studi saya.
9. General Manager PT Kasmar Matano Persada beserta karyawan, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Saudara kandung saya, Dian Jaya Wardana dan Hasmira Andika putri. Saya ucapkan terima kasih karna selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam segala bentuk dan kondisinya.
11. Sepupu saya ayu lestari, terima kasih atas bantuan dan dukungan dalam proses

penyelesaian skripsi saya.

12. Teman seperjuangan saya yang tak kalah penting Hapsa,Ulfatul Latifah, Salmi dan Karina Baharuddin terima kasih selalu ada saat penulis butuh bantuan dalam penyusunan skripsi.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2020 (terkhusus MBS B) terima kasih sudah membantu dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi.
14. Posko Kkn Desa Wonorejo Timur terima kasih yang selama ini membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
15. Seluruh teman-teman magang saya, Terima kasih atas bantuan dan saran kepada penulis.

Mudah-mudahan benilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Amiin.

Palopo, 2025

Nurul Azizah

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Pedoman Transliterasi Arab Latin pada penulisan skripsi ini mengacu pada hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan

Tabel 0.1 Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik diatas)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik diatas)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ع	'ain	'	Apostrof terbaik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamza	'	Apostrof
ئ	Ya	Y	Ye

Hamsah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa di beri tanda apa pun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab. Seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2 Transliterasi Vocal Tunggal

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat an huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3 Transliterasi Vocal Rangkap

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	A dan I
اُو	<i>Fathah dan wau</i>	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ :kaifa
هَوَّلَ : haula

3. Maddah

Maddah atau vokal Panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4 Transliterasi Maddah

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ ... اِ ... اِوْ ...	<i>Fathah</i> dan <i>Alif</i> atau <i>ya</i>	Ā	A dengan garis diatas
يِ	<i>Kasrah</i> atau <i>ya</i>	ī	I dan garis di atas
وُ	<i>Dhammah</i> atau <i>wau</i>	ū	U dan garis diatas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, dan *u* bisa juga di ganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik menjadi *â*, *î*, dan *û* . Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : mâtâ

رَمِيَ : ramî

يَمُوتُ : yamûtu

4. Ta marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *Fathah*, *Kasrah* dan *Dammah* transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang terakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَضْلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *Tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah *Tasydīd* (◌◌), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*
 نَجَّيْنَا : *najjānā*
 الْحَقُّ : *al-ḥaqq*
 الْحَجُّ : *al-ḥajj*
 نُهْمٌ : *nu'ima*
 حُدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ◌◌ ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah, maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah*(i).

Contoh:

حَلِيٌّ : 'alī (bukan 'aly atau 'aliyy)
 حَرَبِيٌّ : 'arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

6. Kata sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang transliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qomariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *Al-syamsu* (*bukan asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *Al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *Al-falsafah*

الْبِلَادُ : *Al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila *hamzah* terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh :

تَأْمُرُونَ : ta'murūna

النَّوْءُ : al-nau'

شَيْءٌ : syai'un

أُمِرْتُ : umirtu

8. Penulisan Bahasa Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat

yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan Bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan Bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

FīZilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt bi 'umūm al-lafẓ lā bi khusūṣ al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

اللَّهُ بِأ : *billāh*

Adapun *ta marbūṭah*di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafẓ al-Jalālah*ditransliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

اللَّهُ هُمْ فِي رَحْمَةِ : *hum fi raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*) dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) yang berlaku. Huruf

kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama dalam permulaan kalimat.

Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan(CK,DP,CDK dan DR).

Contoh :

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-munqiz min al-Ḍalāl

B. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.,	: <i>Subhanahu Wata'ala</i>
Saw.,	: <i>Sallallahu 'Alaihi Wassallam</i>
As	: <i>'alaihi al-salam</i>
Ra	: <i>Radialla 'anha</i>
H	: Hijriyah
M	: Masehi
SM	: Sebelum Masehi
L	: Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	: Wafat
HR	: Hadis Riwayat
No.	: Nomor
Vol	: Volume
UIN	: Universitas Islam Negeri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Penelitian terdahulu yang relevan	11
B. Landasan teori	16
C. Kerangka Pikir.....	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Definisi Oprasional	31
D. Populasi Dan Sampel	34

E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
H. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Deskripsi Data	42
B. Hasil Penelitian	44
C. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Surah Al baqarah Ayat 30	19
Surah An Nisa Ayat 58	20
Surah Al Mujadalah Ayat 11.....	22
Surah At Taubah Ayat 105.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
--------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	32
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Alamat	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Rehabilitas	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.10 Uji Heterokedasitas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Linear Berganda	53
Tabel 4.12 Hasil Uji T Parsial.....	54
Tabel 4.13 Uji F Simultan.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Dokumentasi Saat Penelitian

Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 5 Olah Data SPSS

Lampiran 6 Tabel Distribusi R.

Lampiran 7 Tabel Distribusi T

Lampiran 8 Tabel Distribusi F

ABSTRAK

Nurul Azizah, 2025. *"Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara"*. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Humaidi, S.E.I., M.E.I

Skripsi ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pembagian kuesioner/angket kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu dengan jumlah sampel 67 responden menggunakan metode total sampling. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 24.

Hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara dilihat dari perbandingan t hitung $> t$ tabel ($4,030 > 1,998$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara dilihat dari perbandingan t hitung $< t$ tabel ($-704 < 1,998$) dengan nilai signifikan $0,484 > 0,05$. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara dilihat dari perbandingan t hitung $< t$ tabel ($-646 < 1,998$) dengan nilai signifikan $0,521 > 0,05$. Hasil perhitungan uji R^2 diperoleh nilai sebesar 0,295 atau 29,5%. Sedangkan sisanya yaitu 70,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasilnya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelola suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang menejer dalam organisasi dapat diciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai tujuan atau sasaran yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapai hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menguasai bagaimana cara memimpin yang adil dalam Perusahaan dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dan mampu bekerja sama sehingga dapat menciptakan hasil yang maksimal. Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap dan bersikap yang jujur dan adil kepada karyawannya, serta kesadaran yang tinggi, terutama untuk memperjuangkan cita-cita organisasi atau persatuan maupun kebutuhan anggota kelompok yang dipimpinya dalam Perusahaan, Adapun tujuan untuk mencapai sasaran manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat membantu para pemimpin memperoleh, pengembangan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis karyawannya.¹

¹ RB Khatib Pahlawan Kayo, *kepemimpinan islam* (Cet. I; Jakarta : Amzah 2005)h.10

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar dapat menerima pengaruh itu.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja karyawan berarti tercapai hasil kerja seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan yaitu proses yang memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama sedangkan pemimpin yaitu orang yang dituju yang bertugas menentukan tujuan, motivasi dan menindak bawahannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi karena merupakan asset utama dan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Pada saat sekarang ini perkembangan teknologi yang semakin maju membuat pekerjaan manusia digantikan oleh mesin atau robot. Meskipun teknologi telah berkembang pesat saat ini, semua tidak lepas dari peranan manusia didalamnya karena manusia yang berfungsi sebagai faktor penggerak. Oleh karena itu hendaknya setiap organisasi

mengelola sumber daya manusia dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan bisa berjalan secara maksimal.²

Sumber daya manusia (SDM) dalam pengelolaan memerlukan partisipasi para karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Dukungan perlu sejalan dengan tujuan organisasi melalui motivasi dan retensi karyawan dan partisipasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan untuk mempertahankan ketenaran perusahaan yang mengelola perusahaan baik ditingkat fungsional dan individu karyawan.³

Perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal dengan harapan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan perusahaan mampu bersaing. Sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.⁴ Peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam menjalankan peningkatan kapasitas energi, peningkatan tersebut bisa dalam bentuk pelatihan, pembelajaran, dan peningkatan keterampilan. Pelatihan terhadap pegawai berupa pelatihan penguasaan bidang tertentu untuk menciptakan

² Rio Nardo dan Adella Haryani, “pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai badan pegawaian dan perkembangan sumber daya manusia kota sawahlunto,” *jurnal JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)*, no 2 (2021): 26

³ E Ningrum “pengembangan sumber daya manusia” *jurnal geografi gea*, no 4 (2016):8

⁴ Nurhaeda, MA, Muhammad Hidayat dan Didik Handayani Gusti “pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. bosowa propertindo” *jurnal magister manajemen nobek Indonesia*, no 3 (2021): 646

keahlian. Pegawai yang terampil akan lebih mudah melakukan berbagai macam pekerjaan meskipun bukan dibidangnya, sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal dalam bekerja.⁵

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti sebelumnya. Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka.⁶

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan/pegawai dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dengan usahanya dan terdorong untuk bekerja sama dengan manajemen untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Organisasi atau perusahaan mesti memperhatikan struktur remunerasi yang adil dan wajar. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja dengan menawarkan kompensasinya.⁷

⁵ Rasbi Muh "Determinants Of Employee Performance At The Regional Financial And Asset Management Agency For The City Of Palopo" *journal of Islamic management and business*, 2622-3791 (2023) <https://doi.org/10.24/dinamis.v6i1.3426>

⁶ Yandra rivaldo dan sri langgeng ratnasari, "pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerjanya karyawan" dimensi no 3 (2020): 506

⁷ Nova Syafrina "faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan" *jurnal benefita*, no 3 (2018) 455-468

Yang menjadi karyawan merasakan kepuasan kerja yaitu dari lingkungan kerjanya dan kompensasinya seperti gaji, bonus dan hadiah langsung dari atasan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Naik turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan juga dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif.⁸

Untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan harus memperhitungkan variabel-variabel motivasi selain pertimbangan gaji. Kinerja karyawan akan terhambat karena kurangnya motivasi kerja dari rekan kerja dan manajemen perusahaan. Yang akan menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Kinerja karyawan suatu organisasi sangatlah penting karena kinerja pegawai yang buruk akan membuat suatu organisasi tersebut tidak dapat bersaing dengan organisasi lain bahkan dapat menimbulkan resiko.

Kabupaten Luwu Utara merupakan salah satu kabupaten di provinsi Sulawesi selatan yang mempunyai lahan perkebunan kelapa sawit yang terluas. Luas perkebunan kelapa sawit yang ada di kabupaten Luwu Utara berdasarkan data akhir tahun 2021 adalah seluas 21.470.01 ha dengan

⁸ Rio Mattajang, andini nurwulandari, dan yoshua, “ pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* di mayapada hospital,” *jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*, no 2 (2022): 838

produksi sebesar 383.452.76 ton/tahun. Dengan tingkat produktifitas 23.95 kg/ha. Berdasarkan luas lahan dan jumlah produksi kelapa sawit yang ada di luwu utara, maka secara kalkulatif baru dapat mensuplai kebutuhan bahan baku kelapa sawit untuk 3(tiga) perusahaan pengelola kelapa sawit.

Berdirinya PT Kasmar Matano Persada sebagai salah satu pabrik kelapa sawit merupakan salah satu pabrik yang telah berdiri sejak tahun 2017 dan baru beroperasi 6 tahun. Terletak di desa Radda, Kec. Baebunta, Kabupaten Luwu Utara. Tentunya memiliki pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap masyarakat baik itu petani maupun Masyarakat di sekitar PT Kasmar Matano Persada dimana pabrik tersebut dalam setiap harinya dapat memproduksi minyak mentah sebanyak 400/500 ton perharinya.

Adapun visi dari PT Kasmar Matano Persada adalah menjadi Perusahaan termuka dan diakui secara internasional dalam industri yang bergerak, memberi kontribusi yang positif bagi kemajuan industri dan Masyarakat, serta menjadi mitra yang handal dan di percaya oleh pelanggan dan mitra bisnis. Dengan visi ini, PT Kasmar Matano Persada bertekad untuk terus berkembang, meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar. Sedangkan Misi dari PT Kasmar Matano Persada meliputi menghasilkan produk berkualitas tinggi, berkomitmen pada inovasi dan pengembangan teknologi, mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, memastikan berkelanjutan lingkungan, membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan, dan berkontribusi pada pembangunan industri nasional.

Sebagai seorang manajer tentu tidak terlepas dari beberapa aturan yang perlu untuk ditetapkan oleh karyawan diperusahaan. Aturan yang diterapkan tersebut harus terpenuhi dan dijalankan oleh semua karyawan PT Kasmar Matano Persada, Dimana beliau menerapkan kepemimpinan yang berbeda saat bekerja dan diluar jam kerja. Apabila beliau yang bekerja bersifat tegas terhadap karyawan diharapkan untuk lembur, apabila diluar jam kerja manajer dari PT Kasmar Matano berusaha untuk membangun hubungan yang baik dengan seluruh karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, motivasi peningkatan /pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam Perusahaan/organisasi.

Karyawan akan merasa puas dengan usahanya dan terdorong untuk bekerja sama dengan manajer uantuk mencapai tujuan dan sasaran jika kompensasi di sesuaikan dengan benar untuk mencapai kesuksesan dua belah pihak. Motivasi karyawan dan prestasi kerja sama-sama dapat ditingkatkan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan kerja dimana seorang manajer merasa puas terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada. Yang dimana kepuasan kerja merupakan penilaian,perasaan, atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan dengan lingkungan kerja dan hubungan sosial di PT Kasmar Matano Persada. Produktivitas karyawan, kinerja ditempat kerja, dan kepuasan kerja semua akan menurun jika mereka yakin

gajinya tidak memadai. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja dengan menawarkan kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara”**

B. Batasan masalah

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan mendalam maka peneliti melihat masalah penelitian yang dilakukan perlu memberi batasan. Oleh karena itu peneliti membatasi dengan hanya yang berkaitan “Pengaruh Kepemimpinan Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada”.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu;

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara?

4. Apakah kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt Kasmar Matano Persada?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu;

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini ketika tujuan penelitian tercapai adalah penelitian ini digunakan untuk menguji teori yang telah ada sebelumnya, dimana berasal dari jurnal. Selain sebagai pengujian teori yang telah ada sebelumnya, manfaat penelitian ini sebagai referensi dari penelitian selanjutnya yang memiliki hubungan dengan beberapa variabel dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir dan diharapkan mampu menambah wawasan dan informasi bagi penulis dan juga alat untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang di dapatkan dalam perkuliahan.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak perusahaan guna membuat kinerja karyawan meningkat dengan melihat kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat dijadikan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian terdahulu yang relevan

Penelitian ini berfokus pada judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembang Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara”. Sebelum penulis lebih jauh membahas tentang kajian pustaka yang berkaitan dengan pokok masalah penelitian maka penulis terlebih dahulu melampirkan penelitian yang berkaitan dengan judul tersebut.

Adapun literasi yang membahas tentang judul ini, akan dijadikan bahan penelitian dan perbandingan apakah terdapat kesamaan guna dapat menghindari kesamaan dan pengulangan media, metode kajian data yang telah di tentukan oleh penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Jurnal artikel yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.NIKI*” oleh Imron Gusroni dan Rita Yuni Mulyanti, tahun 2021. Penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Sampel berjumlah 156 responden. Data diperoleh dengan tehnik Kuesioner. Untuk menguji keabsahan data dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Selanjutnya data dianalisis dengan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan analisa Jalur. Hasil penelitian ini (a) tidak ada pengaruh kepemimpinan secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, (b) tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap

Turnover Intention, (c) Ada pengaruh Kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja, (d) tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja, (e) Ada pengaruh Turnover Intention secara signifikan terhadap kinerja, dan (f) Tidak ada pengaruh Kepemimpinan,kepuasan kerja terhadap turnover intention dan dampaknya terhadap kinerja secara simultan.⁹

Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan sama-sama membahas kepemimpinan dan kepuasan kerja. Adapun perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel X kepuasan kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu variabel X nya.

2. Jurnal artikel yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado*” oleh Rangga Cresna Gopay,Wehelmina Rumawas dan sofia A.P. Sambul tahun 2021. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 71 responden. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesoner. Tehnik analisis yang di gunakan dalam penelitian menggunakan *Partial Least square (PLS)*. Data yang telah memenuhi syarat untuk di analisis, di olah dengan menggunakan bantuan program smart PLS3. Hasil

⁹ Imron gusroni;Rita Yuni Mulyanti “pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT.NIKI,jurnal perspektif, no.78 (2021).

penelitian, ditemukan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap variabel terkait kinerja karyawan. penelitian ini menemukan pengaruh terhadap satu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kinerja karyawan sebesar 1.906. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia sebesar 13.650, dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 4.200.

Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan dan pengembangan SDM dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif¹⁰. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang dimana penelitian ini dilakukan di PT. Makassar putra utama dealer mitsubishi (BETA Berlian) Manado sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Kasmar Matano Persada.

3. Jurnal artikel yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap kinerja Karyawan*” oleh Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari tahun 2020. Penelitian ini menggunakan menggunakan metode survey model kausal menggunakan tehnik analisis jalur, penelitian ini menguji hipotesis yang di gunakan populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel

¹⁰ Rangga cresna gopay, wehelmina rumawas dan sofia A.P sambul “ pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.makassar mandiri putra utama dealer Mitsubishi (BETA Berlian) manado, jurnal productivity, vol.2 no .5 (2021).

diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara langsung motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹

Persamaan pada penelitian terdahulu dan sekarang memiliki tiga variabel x yaitu kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang pada penelitian terdahulu tidak memiliki study kasus, sedangkan peneliti sekarang memiliki study kasus pada Pt. Kasmar Matano Persada.

4. Jurnal artikel yang berjudul “ *pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe* “ oleh Irham Natsir Kelana tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang di gunakan yaitu yang terdiri dari interview, yaitu dengan cara mengadakan wawancara langsung pada karyawan kantor Dinas Perpustakaan Daerah Kab.Konawe. dokumentasi yaitu dengan cara mencatat atau mengambil data yang telah didokumentasikan pada karyawan. Dan kuesoner yaitu dengan cara mencatat dan mengambil data yang telah di dokumentasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah

¹¹ Yandra Rivaldo dan sri langgeng ratnasari “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karywan, jurnal dms, vol 9, no 3 (2020)

seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 30 orang dan Tenaga Honorer sebanyak 8 orang yang ada di kantor Dinas perpustakaan Daerah kab. Konawe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.¹²

Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang ialah sama sama meneliti mengenai kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah penelitian terdahulu 2 variabel X sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel X.

5. Jurnal artikel yang berjudul “ *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur*” oleh Silpa,Saban Echdar,Muh.Said tahun 2020. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan anket/kuesoner. Penelitian ini di lakukan mulai bulanjuni hingga juli. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara lingkup Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kab. Luwu Timur yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi di bawah 100 maka semua populasi dijadikan sampel sevbagai responden, sedangkan metode

¹² Irham Natsir Kelana “pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas perpustakaan daerah kabupaten konawe” sibatik journal, vol 1 no. 3 (2022) : 463

dan tehnik analisis data yang di gunakan adalah Uji Validitas dan Reabilitas, Uji prasyarat dan Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1) hasil pengujian uji-t di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 1,988 sedangkan nilai t-tabel 2,019 maka H_0 diterima; variabel motivasi sebesar 1,686 sedangkan nilai t-tabel 2,019 maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel kepemimpinan dan motivasi belajar tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. 2) berdasarkan hasil analisis ANOVA atau F test, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,020 dengan probabilitas 0,000. Oleh sebab itu probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi dari tiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak sama dengan nol atau tiga variabel penelitian secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja ASN badan pegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten luwu timur. 3) berdasarkan hasil analisis determinasi, diketahui bahwa nilai adjusted R Square dengan nilai 0,577 atau 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 57,7% sedangkan sisahnya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.¹³

Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang ialah sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Dan perbedaan penelitian terdahulu dan

¹³ Silpa P, Saban Echdar dan Muh. "Said, pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara badan pegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten luwu timur", jurnal magister manajemen nobel Indonesia no 1 (2020): 79

sekarang ialah lokasi penelitian dan jumlah respondennya. Yang dimana pada penelitian terdahulu menggunakan 60 responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan seluruh karyawan pada PT. Kasmar Matano persada.

B. Landasan teori

1. Teori pemimpin dan kepemimpinan

Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin menurut Tun Huseno pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan biasa dimiliki oleh orang yang bukan “pemimpin”. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.¹⁴

Teori pemimpin dan kepemimpinan menurut Suwatno merupakan penggeneralisasian perilaku pemimpin serta konsep kepemimpinan melalui latar belakang historis sebab timbulnya kepemimpinan, tugas pokok dan fungsinya, serta berbagai aspek lainnya terkait dengan pemimpin dan kepemimpinan.¹⁵

¹⁴ Dr.Tun Huseno, SE., M.Si. kinerja pegawai , editor: tim MNC publishing (malang: media nusa creative 2015), 1

¹⁵ Prof,dr,suwatno, M.Si. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Puplik dan Bisnis*, editor: Dr.Henry Eryanto,M.M. (Jakarta, bumi askara jl.sawo raya no. 18)

Beberapa teori pemimpin dan kepemimpinan menurut Suwatno dijelaskan sebagai berikut.¹⁶

a. Teori Genetik

Teori ini memahami pemimpin itu dilahirkan, bukan dibentuk. Seseorang menjadi pemimpin diakibatkan oleh dirinya adalah keturunan pemimpin terdahulu atau telah dilahirkan dengan membawa bakat sebagai pemimpin.

b. Teori Sosial

Teori ini memahami bahwa seseorang yang menjadi pemimpin disebabkan oleh adanya proses pembentukan sebagai pemimpin. Teori ini bertolak belakang dengan teori genetis.

c. Teori ekologi

Teori ini memahami bahwa seseorang akan menjadi pemimpin yang baik, jika dilahirkan sebagai pemimpin dan memperoleh pendidikan, pembelajaran, dan pengalaman untuk menjadi seorang pemimpin.

d. Teori kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan memiliki dasar perkembangan yang berakar pada psikologi sosial.

e. Teori model kontingensi

Teori kontingensi adalah pendekatan kepemimpinan yang mendorong pemimpin untuk memahami perilaku sendiri.

¹⁶ Prof dr suwanto, M.Si . *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*, editor: Dr. Heendry. M.M. (Jakarta, bumi askara jl. Sawo raya no.18)

2. Indikator kepemimpinan

Ada beberapa Indikator kepemimpinan menurut Kartono sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang di hadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat dan benar.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota karyawan mau untuk mengeluarkan semua kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan berbagai kegiatan perusahaan dengan baik dan sesuai dengan yang seharusnya.

c. Kemampuan Komunikasi

kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam menyelesaikan pesan, isi pikiran, dan gagasan kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain tersebut memahami dengan baik isi pesan, baik itu di sampaikan secara lisan maupun tulisan.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memerintah atau

memberitahukan orang lain yang harus mereka lakukan dengan suara tegas atau bahkan mengancam yang dimana tujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab

tanggung jawab juga bisa diartikan sebagai suatu kewajiban yang kita tanggung, dimana perlu menanggung segala sesuatu atau tanggung jawab atas segala yang dilakukan.¹⁷

d. Pandangan Islam Mengenai Kepemimpinan

Islam memberikan pedoman berupa Al-Quran kepada seluruh umat manusia, Allah SWT telah memberitahukan tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam sebagaimana didalam Al-Quran sangat banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, yaitu: QS. Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”¹⁸

Khalifah yang dimaksud disini adalah Adam. Ia disebut khalifah karena ia adalah pengganti jin yang sebelumnya datang. Adam disebut khalifah karena ia

¹⁷ Abdi setiawan, SE., M.Si, “ pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Anugrah sejahtera” jurnal manajemen tools vol.11 no.1 (2019):25

¹⁸ Rasyad “Media Kajian Al-Qur’an dan Al-Hadits Multi Perspektif 19(1),20-31,2022

juga akan digantikan oleh orang lain. Adam merupakan khalifah Allah SWT di bumi untuk menjalankan perintahnya dan ketentuan-ketentuan yang dibuatnya.

QS. An-Nisa Ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.*¹⁹

Menurut Profesor Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah, bahwa ayat memerintahkan menunaikan amanah, ditekankannya bahwa amanah tersebut harus ditunaikan kepada *ahlihā* yakni pemiliknya, dan ketika memerintahkan menetapkan hukum dengan adil, dinyatakan: apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia. Ini berarti bahwa perintah berlaku adil itu ditujukan terhadap manusia secara keseluruhan.²⁰

3. Pengembangan SDM

a. Definisi pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan keahlian karyawan untuk bekerja secara profesional. Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai. Pengembangan sumber daya manusia juga berarti

¹⁹ Al-Qur'an An-Nisa, 4:58:59

²⁰ L Romziana "M Quraish Shihab Terhadap Karakteristi Kepemimpinan Dalam Tafsir Al-Mishbah" jurnal ilmiah al-qu'ran dan hadits 6(2), 191-209:2023

memberikan kewenangan pada karyawan, memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.²¹

b. Indikator pengembangan SDM

Menurut Hassan indikator pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

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 dalam diri, 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 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

²¹ Agung widhi kurniawan “pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja motivasi kerja, dan kinerja karyawan bank sulselbar” *jurnal ekonomi keuangan* no.80 (2012):394

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 di syaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri dengan pelatihan.

c. Pandangan Islam Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam QS Al – Mujadalah : Ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ؕ وَإِذَا قِيلَ
 أَنشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
 خَبِيرٌ

Terjemahannya:

*”Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: ”Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: ”Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.*²²

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan kerja

kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan yang melalui

²² Al-Qur’an surah Al-Mujadalah 28: 11

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting.²³

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuniarsih indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut;

1) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern. Dan dengan alat-alat yang memadai.

2) Gaji atau Upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerja, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar di hasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan

²³ Esti monalisa, wehelmina rumawas, tinneke m tumbel “pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” *jurnal productivity*, vol. 1 no.3 (2020):281

apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja karyawan

Menurut Sugianti kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutoyo menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi seseorang terbentuk dalam dirinya berawal dari munculnya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak agar mencapai tujuannya.²⁴

b. Jenis jenis Kinerja Karyawan

Jenis-jenis kinerja menurut Farlen terdiri dari 3 bagian antara lain:

- 1) Kinerja strategik kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi
- 2) Kinerja administratif kinerja berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

²⁴ Yana Diana, S.E., M.Si, “pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Housekeeping Departemen pada hotel bintang lagoon resort”. *Jurnal management Tools* vol, 11 no 2 desember 2019 hal 2088-3145.

- 3) Kinerja operasional, kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono)²⁵

- c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan model utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- 2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangku Negara).

²⁵ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*, (Gorontalo: CV. ATHRA SAMUDRA, 2019), 20-21

Bedasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama untuk mencapai kinerja yang baik bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.²⁶

d. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins, Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan;

1) Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dapat dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktunya yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang, teknologi, bahan baku).dimaksimalkan dengan

²⁶ Khaeruman, ST, MM., CHRA., dan kawan kawan, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*, (Banten; CV.AA RIZKY,2021), 9.

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.²⁷

e. Pandangan Islam Mengenai Kinerja Karyawan

Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah: Ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

*Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*²⁸

Tafsir as-Sa'di / Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, pakar tafsir abad 14 H Allah berfirman, “Dan katakanlah”, kepada orang-orang munafik itu, “bekerjalah kamu”, dengan pekerjaan yang menurutmu sesuai, teruskan kebatilanmu, jangan mengira bahwa amalanmu itu akan samar atas Allah, “maka Allah dan RasulNya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.” Yakni, pekerjaanmu pasti akan terlihat dan terbukti. “Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan,” yang baik maupun yang buruk. Ini mengandung ancaman yang keras terhadap orang yang meneruskan kebatilannya, kezhalimannya, kesesatannya, dan penyimpangannya. Ada kemungkinan maknanya adalah bahwa apa pun yang kamu lakukan, baik

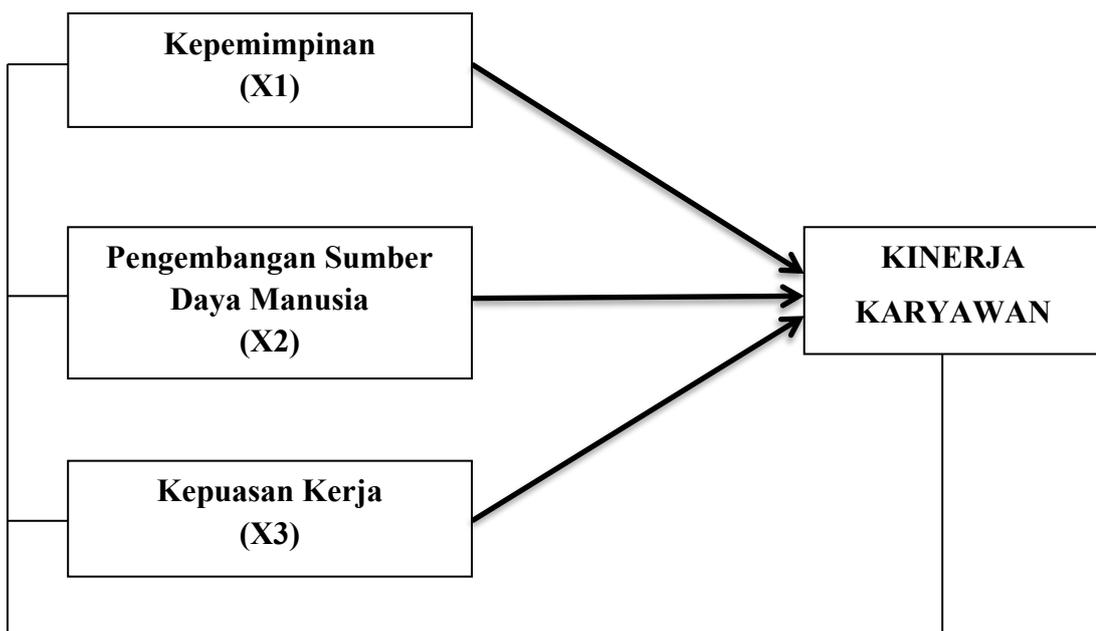
²⁷ Tijeng Fie Lie, et. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner”. *AGORA*, hlm.3.

²⁸ Al-Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105:10

maupun buruk, maka Allah akan melihatmu dan Dia akan menunjukkannya pada RasulNya dan hamba-hambaNya yang beriman, meskipun ia adalah amalan batin.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir berkaitan dengan hubungan antara variabel-variabel yang terkait dalam penelitian atau hubungan antara konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang di teliti sesuai dengan yang telah di uraikan pada deskripsi teoritis. Konsep ini adalah suatu gambaran yang di bangun dengan membentuk gagasan suatu pengertian, Adapun kerangka pikir pada penelitian ini adalah:



Gambar Kerangka Pikir

Pada kerangka pikir diatas, penelitian ini mencakup empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas dan satu varibel terikat, variabel bebas terdiri dari kepemimpinan,pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah, maka perumusan hipotesis sangat penting. Hipotesis dapat pula diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan di tolak jika salah dan akan di terima jika fakta-fakta membenarkan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. H_0 = tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada Luwu Utara.
 H_1 = adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara.
2. H_0 = Tidak adanya pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada Luwu Utara
 H_2 = Adanya pengaruh pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada Luwu Utara.
3. H_0 = Tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada Luwu Utara.
 H_3 = Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada Luwu Utara

4. H_0 = Tidak adanya pengaruh kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Luwu Utara.

H_4 = Adanya pengaruh Kepemimpinan, pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kasmar Matano Persada Luwu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa angka untuk mengetahui hubungan antar variabel.²⁹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di PT. Kasmar Matano Persada Masamba kabupaten Luwu utara, waktu penelitian sekitar 1-2 bulan dari bulan September – oktober 2024

C. Definisi Oprasional

Definisi operasi variabel merupakan definisi yang diberikan kepada tiap variabel yang merupakan bahan penelitian yang dilakukan dengan cara memberikan arti. Definisi oprasional berisi tentang definisi variabel penelitian yang bersifat oprasional. Hal ini diperlukan untuk menghindari adanya multitafsir terhadap penelitian yang dilakukan.³⁰

²⁹ Karimuddin Abdullah et, metode penelitian kuantitatif, (aceh: Yayasan penerbit Muhammad zain,2022):1

³⁰ IAIN PALOPO, “pedoman penulisan skripsi, Tesis Dan Artikel IAIN Palopo”:2019

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepemimpinan (X1)	Menurut Tun Huseno Kepemimpinan merupakan pengeneralisasikan perilaku pemimpin serta konsep kepemimpinan melalui latar belakang historis sebab timbulnya kepemimpinan,tugas pokok dan fungsinya, serta berbagai aspek lainnya terkait dengan pemimpin dan kepemimpinan.	1.Kemampuan mengambil keputusan 2.Kemampuan memotivasi 3.Kemampuan komunikasi 4.Kemampuan mengendalikan bawahan 5.Tanggung jawab. ³¹
2.	Pengembangan SDM (X2)	Menurut Hassan Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pengembangan keahlian karyawan untuk bekerja secara professional.	1.Motivasi 2.Kepribadian 3.Keterampilan. ³²
3.	Kepuasan kerja (X3)	Menurut Yunarsih Kepuasan kerja adalah sikap yang posesif dari tenaga kerja yang meliputi	1.Kondisi kerja yang mendukung 2.Gaji dan upah yang pantas

³¹ Abdi Setiawan, SE., M.Si, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bintang Anugrah Sejahtera" *Jurnal Manajemen Tools* Vol. 11 No.1 juni 2019:25

³² Z Hassan, NA Ghaffar, M Mokhtar"Pengembangan Sumber Daya Manusia"Jurnal.uny.ac.id hal.16-18:2017

		perasaan dan tingkah laku terhadap pekerja yang melalui penilaian salah satu pekerja sebagai rasa menghargai dan mencapai salah satu nilai-nilai penting. ³³	3.Rekan kerja yang mendukung
4	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sugianti Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Efektivitas. ³⁴

Menurut pendapat mengenai definisi oprasional Kepemimpinan (X1) yaitu Manajer dalam pt. kasmar matano persada selalu mengupayakan karyawan bekarja sama dengan tim dengan baik untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Pada pt. kasmar matano persada pengembangan sumber daya manusia memiliki kemampuan kompetensi yang

³³ Shinta Oktafien dan Tjutju Yunarsih “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja,Komunikasi Organisasi,Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Jurnal Wacana Kerja Vol.20 no.2:2017

³⁴ Tjieng Fie Lie, et. “Pengaruh Kepuasan Keja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner”, *AGORA*, hlm.3.

dikembangkan melalui pelatihan untuk mengetahui keahlian dan pengetahuan karyawan. Kepuasan Kerja (X3) yaitu Kepuasan kerja dimana seorang manajer merasa puas terhadap kinerja karyawan. Yang dimana kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja Karyawan (Y) yaitu perusahaan akan merasa puas dengan kinerja karyawan apabila perusahaan mampu bekerja sama tim dengan baik dan bertanggung jawab.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti.³⁵ Dari pernyataan tersebut peneliti menjadikan acuan dalam menentukan populasi. Populasi yang digunakan adalah para karyawan yang bekerja di PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara sebanyak 67 orang. Yang dimana 67 orang itu merupakan semua karyawan yang bekerja di PT Kasmar Matano Persada baik dibidang pengelolaan, kebersihan, keamanan dan lain-lain. Termasuk pula supervisor didalamnya, yang tidak termasuk ialah manajemer utama.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Menurut Sugiyono sampel adalah suatu bagian dari seluruh serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah

³⁵ Yana Diana, SE, MSi, "pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di housekeeping department pada hotel bintang lagoon resoer", jurnal management tools vol. 11 no. 2(2019):2088 -3145

populasi.³⁶ Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara sebanyak 67 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil menggunakan metode *total sampling* yaitu jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah tehnik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini terdiri dari:

1. Angket (Kuesioner)

Angket atau Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data dengan cara mengirimkan atau memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk di jawab. Yang dimana pilihan jawaban yang disediakan adalah

SS (sangat setuju), S (setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).³⁷

2. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi langsung dilakukan dengan cara mengamati aktivitas karyawan secara langsung tanpa bantuan alat standar lainnya. Observasi jug adapt dikatakan sebagai pengamatan yang

³⁶ Prof.Dr.H.M Sidik Pridana,M.S et, *metode penelitian kuantitatif*, (Tanggerang: pascal book,2021):159-160

³⁷ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif dan R&D*, (bandung: Alfabeta,Cv,2013):142

dilakukan oleh seorang peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dari penelitian yang dilakukan.³⁸

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah lalu, dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang lainnya.

Dokumen juga dapat berupa rekaman kejadian masalah yang ditulis, atau dicetak, dapat berupa catatan, surat, buku harian dan dokumen-dokumen.³⁹

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian tersebut. Instrumen penelitian kuantitatif sendiri sangat berpengaruh dalam penelitian karena dengan menggunakan instrumen penelitian yang tepat dapat mengukur variabel yang diamati oleh peneliti.⁴⁰

Jawaban dari permasalahan penelitian yang didapatkan dari instrumen dibuat menjadi sebuah kesimpulan penelitian melalui tahapan pengujian, yang dimana pengujian ini dimulai dari pemilihan sampel, pengumpulan data, dan analisis data. Kesimpulan yang akan dibuat dari sebuah penelitian tergantung kualitas data yang diperoleh serta instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut. Untuk menguji kualitas data, maka dilakukan beberapa pengujian, yaitu:

³⁸ Indah luluk kadarsih, “Analisis Pengaruh Persepsi, Keberagaman, Tingkat Pendapatan dan motivasi terhadap pemanfaatan jasa BTN syariah KCP Semarang”, skripsi (Salatiga, institusi Agama Islam Negri Salatiga, 2020):195.

³⁹ Prof . Dr. H. M. Sidik pridana, M.S., *Metode penelitian kuantitatif*, (Tangerang: pascal Books, 2021):195

⁴⁰ Karimuddin Abdullah, *Metode penelitian kuantitatif*, (Aceh: yayasan penerbit muhammad zaini, 2022):57.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh organisasi, lembaga, badan, institusi atau perorangan dari objek data tersebut. Jadi data primer itu adalah jenis dan sumber data yang diterima secara langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun kelompok. Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah hasil dari kuesioner atau angket yang telah di isi oleh responden.⁴¹

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data atau penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain atau peneliti lain). Data sekunder dapat berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Pada penelitian ini, sumber data sekundernya berasal dari berbagai kajian literatur, seperti buku, jurnal, website ataupun sumber lainnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk mengukur atau mengetahui bahwa suatu data tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya, jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka pertanyaan atau indikator

⁴¹ Kamiruddin Abdullah , *metodologi penelitian kuantitatif*,(Aceh: yayasan penerbit Muhammad Zaini,2022):64

tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.⁴²

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sebuah uji yang dilakukan pada butir-butir pertanyaan didalam kuesoner untuk mengetahui bahwa data tersebut reliable. Dalam uji reabilitas yang dilihat adalah Alpha Cronbach. Dimana nilai Alpha Cronbach harus lebih besar dari 0,60 baru dikatakan reliabel.

H. Tehnik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah yang diperoleh sudah memenuhi ketentuan dalam model regresi.⁴³

a. Uji Normalitas

Uji yang digunakan dalam menguji suatu data memiliki distribusi normal, disebut uji normalitas. Hasil uji harus menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.⁴⁴ Adapun kriteria penilaian dengan Kolmogorov Smirnov yaitu suatu data dianggap berdistribusi dengan nilai signifikan $> 0,05$. Sebaliknya, data tidak dianggap berkontribusi normal dibuktikan dengan nilai signifikan $< 0,05$.⁴⁵

⁴² Sugiyono, "metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta,2020):121

⁴³ R.N Ariawaty et, *metode kuantitatif praktis* (Bandung: Bima pratama sejahtera,2018):21-28

⁴⁴ Slamet Riyanto et, *metode riset penelitian kuantitatif: penelitian di bidang manajemen,Tehnik, dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish,2020):137

⁴⁵ Nuryadi et, *Dasar-Dasar Statistik Penerapam*, cet.1(Yogyakarta:Sibukku Media,2017)

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat kolerasi tinggi antara variabel independen atau variabel bebas yang diteliti. Hasil uji multikolinearitas seharusnya menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas⁴⁶

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan variabel dari residu untuk semua pengamatan pada ordel regresi linear. Dengan menguji apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak yaitu menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser ini adalah pengujian yang mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terdaoar variabel independen. Jika hasil uji heteroskedastitas dengan nilai signifikan < 0,05, maka artinya tidak terjadi heteroskedasitas.⁴⁷

2. Analisi Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan SDM,kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kasmar Matano Persada Masamba Kabupaten Luwu Utara, digunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda merupakan suatu regresi yang bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen

⁴⁶ Slamet Riyanto et, *metode riset penelitian kuantitatif: penelitian di bidang manajemen, Tehnik, dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish,2020):139

⁴⁷ Imam ghozali, *aplkasi analisis muktivariatedangan SPSS* (semarang: badan penerbit UNDIP,2009):125

dan dependen dalam suatu penelitian. variabel ini menggunakan tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y).⁴⁸

Dalam penelitian ini menggunakan rumusan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = pengembangan SDM

X₃ = Kepuasan Kerja

E = Standar Error

B₁b₂b₃ = Koefisien Regresi untuk X₁X₂X₃

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (persial)

Uji persial atau Uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara persial. Untuk mengetahui signifikan secara persial atau masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H₀ = t_{hitung} < t_{table} maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

⁴⁸ Diah nirmala arum Janie, *statistic dekriptif & regresi linear berganda dengan SPSS* (semarang: semarang university Press,2012): 12.

$H_1 = t_{hitung} > t_{table}$ terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

b. Uji f (simultan)

Uji f bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.⁴⁹

Adapun ketentuan dari uji F menurut Gozali dengan tingkatan yang di gunakan adalah sebesar 0,5 atau 5% sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan suatu variabel dependen. Ketentuan nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas ditunjukkan dengan nilai R^2 yang kecil. Apabila nilai R^2 mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang di butuhkan dalam

⁴⁹ Syarifuddin et, *metode riset praktis regresi berganda dengan SPSS*, (palangkaraya: Bobby Digital Center,2022):77-78

memprediksi variabel independen. Berdasarkan koefisien determinasi dapat diketahui tinggi atau rendahnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.⁵⁰

⁵⁰ Slamet riyanto et, *metode riset penelitian kuantitatif: penelitian di bidang manajemen teknik dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish,2020):143

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum PT. Kasmar Matano Persada

PT. Kasmar matano persada merupakan pemegang izin pabrik kelapa sawit ketiga yang saat ini akan memulai proses pembangunan pabrik kelapa sawit yang berlokasi di Desa Radda Kecamatan Baebunta di hadiri oleh unsur pimpinan daerah, direktur PT Kasmar Matano Persada. Pemegang izin usaha perkebunan untuk pengolahan (iup-p) kelapa sawit yang sudah mendapatkan izin berinvestasi di Kabupaten Luwu Utara sebanyak tiga perusahaan yaitu PT Jas Mulia, PT Parma Darma Global Sawit dan PT Kasmar Matano Persada sedangkan PT Surya Sawit Sejahtra saat ini dalam proses penerbitan izin dibuktikan dengan jaminan kesungguhan investasi. PT Kasmar Matano Persada pada tanggal 27 oktober 2017 dan diharapkan dapat berkelanjutan sesuai jadwal tahapan yang di sepakati bersama sehingga pabrik kelapa sawit ini dapat beroperasi secara penuh sesuai rencana yaitu pada bulan agustus tahun 2019.

Kabupaten Luwu Utara merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai lahan perkebunan kelapa sawit yang terluas. Luas perkebunan kelapa sawit yang ada di Kabupaten Luwu Utara berdasarkan data akhir tahun 2021 adalah seluas 21.470.01 ha dengan produksi sebesar 383.452.76 ton/tahun. Dengan tingkat produktifitas 23.95 kg/ha.

2. Karakteristik Responden

Responden berdasarkan usia

Tabel. 4.1 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Gender	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	60	84,6%
2.	Perempuan	7	15,4%
	Total	67	100%

a. Responden berdasarkan alamat

Tabel. 4.2 Responden Berdasarkan Alamat

No	Alamat	Jumlah	Presentase
1.	Masamba	12	18,4%
2.	Balebo	6	9,3%
3.	Kamiri	6	9,3%
4.	Jalan Lingkar	4	6,2%
5.	Kurri-kurri	3	4,5
6.	Perumahan Pabrik Kasmar	1	1,5%

7.	Radda	19	29,2%
8.	Tondok Tua	2	3%
9	Sabbang	8	11,4
10.	Baebunta	6	8,2

B. Hasil Penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan atau kesahihan kuesioner. Jika kuesioner valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur uji validitas ini yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} maka butir setiap pertanyaan pada kuesioner tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dan *degree of freedom* (df) = $n-2$, $df = 64-2$, dengan alpha 0,05 didalam r_{tabel} sebesar 0,2404 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

N0	Pearson Correlation R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,580	0,2404	Valid
2	0,515	0,2404	Valid

3	0,643	0,2404	Valid
4	0,611	0,2404	Valid
5	0,509	0,2404	Valid
6	0,455	0,2404	Valid
7	0,544	0,2404	Valid
8	0,597	0,2404	Valid
9	0,460	0,2404	Valid
10	0,366	0,2404 ⁵¹	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS, 24*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas pada kolom *pearson correlation* (r_{hitung}), setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{hitung} yaitu 0,2404. Artinya instrumen penelitian untuk variabel Kepemimpinan (X1) dinilai dari semua butir pertanyaan yang berjumlah 10 dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia(X2)

No	Person Correlation R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,707	0,2404	Valid
2	0,645	0,2404	Valid
3	0,712	0,2404	Valid

4	0,615	0,2404	Valid
5	0,595	0,2404	Valid
6	0,458	0,2404	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS, 24*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.3 diatas pada kolom *Pearson Correlation* (r_{hitung}), setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2404 artinya instrumen penelitian untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dinilai dari semua butir pertanyaan yang berjumlah 6 dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Person Correlation R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,729	0,2404	Valid
2	0,560	0,2404	Valid
3	0,650	0,2404	Valid
4	0,666	0,2404	Valid
5	0,544	0,2404	Valid
6	0,550	0,2404	Valid
7	0,575	0,2404	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS,24*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.4 diatas pada kolom *Pearson Correlation* (r_{hitung}), setiap item pernyataan menghasilkan korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2404 yang artinya instrumen penelitian untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) dinilai semua butir pertanyaan yang berjumlah 7 dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pearson Correlation R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,540	0,2404	Valid
2	0,514	0,2404	Valid
3	0,551	0,2404	Valid
4	0,611	0,2404	Valid
5	0,658	0,2404	Valid
6	0,473	0,2404	Valid
7	0,576	0,2404	Valid
8	0,531	0,2404	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS, 24*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas pada kolom *Pearson Correlation* (r_{hitung}), setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2404 yang artinya instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinilai dari semua butir pertanyaan yang berjumlah 8 dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur satu kuesioner yang merupakan satu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Satu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali). Kestabilan dan konsistensi jawaban responden berkenaan pertanyaan- pertanyaan yang berkaitan dengan konstruksi pernyataan dalam bentuk kuesioner diukur dengan keandalan (reliability).

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,708	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,673	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,684	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Reliabel

Sumber: *Output IBM SPSS, 24*

- a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,60$ maka reliabel
- b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,60$ maka tidak reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, temuan uji reliabilitas yang dilakukan terhadap kuesioner dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* atau $r \text{ Alpha}$. Dapat disimpulkan bahwa setiap data pertanyaan dalam angket untuk masing masing variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini yaitu untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen yang menghasilkan distribusi normal ataukah tidak yang terdapat dalam penelitian. Pada penelitian ini memakai uji *one-sample kolmogorov-smirnov*.

Dalam hal ini untuk melihat apakah distribusi residual normal atau tidak

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized
		Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74482241
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.080
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asmp. Sig.(2- tailed)*) sebesar $0,05 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini yaitu untuk melihat apakah terjadi interterkorelasi (hubungan yang kuat antar variabel independen atau variabel bebas yang diteliti). Uji multikolinearitas ini seharusnya menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

1. Jika nilai tolerance lebih lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PENGARUH KEPEMIMPINAN	.979	1.022
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	.983	1.017
	KEPUASAN KERJA	.985	1.015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tampilan *output coefficients* pada tabel diatas:

1. Diketahui besarnya nilai *tolerance* kepemimpinan (X1) $0,979 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIP) sebesar $1,022 < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

2. Diketahui besarnya nilai *Tolerance* Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) $0,983 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIP) sebesar $1,017 < 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.
3. Diketahui besarnya nilai *tolerance* Kepuasan Kerja (X3) $0,985 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIP) sebesar $1,015 < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini yaitu untuk menguji apakah pada model regresi yang terbentuk terjadi ketidaksamaan varian dari residu model regresi. Data yang baik yaitu penelitian data yang tidak terjadi heterokedastisitas atau data yang terjadi homokedastisitas. Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik yaitu tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Untuk itu heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *scatter plot*.

Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.037	2.360		1.287	.203
	Kepemimpinan	-.017	.076	-.032	-.219	.828
	pengembangan sumber daya manusia	-.005	.097	-.007	-.046	.963
	kepuasan kerja	-.038	.080	-.069	-.471	.640

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil pengolahan data bersifat heterokedastisitas gledjser yaitu diperoleh nilai sig. Untuk variabel kepemimpinan (X₁) $0,828 > 0,05$ dan

pengembangan sumber daya manusia (X_2) $0,963 > 0,05$ dan kepuasan kerja (X_3) $0,640 > 0,05$, maka dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan variabel Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu utara.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.145	5.177		2.539	.014
	PENGARUH KEPEMIMPINAN	.428	.106	.453	4.030	.000
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	.085	.120	.079	.704	.484
	KEPUASAN KERJA	-.078	.121	-.072	-.646	.521

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas, hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Dimana: } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 13,145 + 0,428X_1 + 0,85X_2 + -0,78X_3 + e$$

- a. Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal antara lain: Konstanta 13,145 artinya jika variabel kepemimpinan (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_2), kepuasan kerja (X_3), bernilai 0 (konstan) maka skor kinerja karyawan adalah 13,145

- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan X1 adalah 0,428 yang artinya bahwa kenaikan skor variabel gaya kepemimpinan satu satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan maka skor variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,428.
- c. Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia X2 adalah -0,85 yang artinya bahwa kenaikan skor variabel beban kerja satu satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan maka skor variabel kinerja karyawan akan naik sebesar -0,85.
- d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja X3 adalah -0,78 yang artinya bahwa kenaikan skor variabel stres kerja satu satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan maka skor variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,78.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tujuan dilakukannya uji ini untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Pengujian parsial dilaksanakan guna melihat sejauh mana pengaruh variabel kepemimpinan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), kepuasan kerja (X3) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan cara melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 4.13 Hasil Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.145	5.177		2.539	.014
PENGARUH KEPEMIMPINAN	.428	.106	.453	4.030	.000
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	.085	.120	.079	.704	.484
KEPUASAN KERJA	-.078	.121	-.072	-.646	.521

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} &= (a/2; df = n-k) \\
 &= (0,05/2; 67-4) \\
 &= 0,25;63 \\
 &= 1,998
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas pada kolom t dan sig dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,030 > 1,998$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $-0,704 < 1,998$ dengan tingkat signifikan $0,484 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima H_2 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-646 < 1,998$ dengan tingkat signifikan $0,521 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima H_3 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji f dengan tarif signifikan 5% .

- 1) Jika nilai $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

2) Tabel 4.13 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.529	3	46.510	5.893	.001 ^b
	Residual	497.247	63	7.893		
	Total	636.776	66			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENGARUH KEPEMIMPINAN

$$F_{tabel} = F(k; n-k-1)$$

$$= 4; 67-4-1$$

$$= 4; 62$$

$$= 2,52$$

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,834 > 2,52$ dengan tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena H_0 ditolak dan H_3 diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan atau seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen Y. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *adjusted R square*, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.327	.295	2.08059

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , pengembangan sumber daya manusia, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,182, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_2), kepuasan kerja (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 70% sedangkan sisannya 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengembangan sumber daya manusia (X_2), kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 29,5% sedangkan sisanya 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara. Untuk menjawab rumusan masalah, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, dimana responden pada penelitian ini yakni seluruh karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada yang berjumlah 67 sampel. Kemudian data yang telah diperoleh dari analisis menggunakan bantuan IBM SPSS versi 24 agar dapat mempermudah peneliti dalam mengelolah data penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan berbagai tahap pengujian mulai dari uji validitas, uji reabilitas, asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta menggunakan uji hipotesis yakni uji parsial (T), uji simultan (F) dan koefisien determinasi (R^2). Seperti yang ditemukan peneliti sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan hasil uji statistik t pada variabel kepemimpinan didapatkan bahwa nilai t_{hitung} 4,030 > nilai t_{tabel} 1,998 dan nilai sig 0,000 < 0,05 H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan kinerja karyawan di PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu

Utara. Kepemimpinan yang positif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang sehat, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan. Di PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu utara kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer ialah gaya otokratis yang dimana pemimpin secara sepihak menentukan peran serta apa, bagaimana, kapan dan bagaimana tugas harus dikerjakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tenny M.L Makalew dkk, yang mengatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.AKR Land Wenang Golf Manado. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki tingkat signifikan ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado dapat diterima atau terbukti.

Dari hasil penelitian ini dan didukung oleh penelitian lain yang sejalan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan bersifat kompleks. Sementara kepemimpinan transformasional umumnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan, ada juga situasi dimana kepemimpinan otoriter dapat memberikan keuntungan. Oleh karena itu penting bagi pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka dengan kebutuhan tim dan situasi yang dihadapi. Dengan pendekatan yang tepat, pemimpin dapat menciptakan kepuasan kerja yang

mendukung pertumbuhan individu sekaligus meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan.

Penelitian ini didukung teori yang dilakukan oleh Vera dan Wahyuddin yang mengatakan bahwa” kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin dan bertanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan.⁵²

2). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan hasil uji persial mengenai Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-704 < 1,998$ dengan tingkat signifikan $0,484 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima H_2 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut analisis peneliti pengembangan sumber daya manusia tidak mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan PT. Kasmar Matano Persada dapat mengatasi pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan tanpa harus mempengaruhi kinerja karyawan yang mereka miliki yang dapat dilihat pada hasil uji t. Meskipun pengembangan sumber daya manusia sering dianggap sebagai faktor penting dalam menenyukan kinerja karyawan, banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan ini.

⁵² Vera dan Wahyuddin “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” *Productivity*,(2021),48-49.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux.(1993), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.⁵³

Dari hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sejalan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Umumnya pengembangan sumber daya manusia yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja, namun ada situasi dimana tantangan pengembangan sumber daya manusia ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu meningkatkan kompetensi kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangannya.

Hal ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Yohanes Arianto Budi Nugroho merupakan pendidikan formal membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan aktivitas pelatihan. Bidang pengembangan lebih luas, misalnya bertambahnya pengalaman dan serangkaian penilaian perilaku dan kepribadian untuk mempersiapkan seorang karyawan di masa yang akan datang menduduki jabatan tertentu. Hal yang paling penting dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana sebuah organisasi atau perusahaan dapat mendesain proses pelatihan dengan baik sesuai dengan kebutuhan.⁵⁴

⁵³ Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. "Pengembangan Sumber Daya Manusia". (2023) hal 3-4.

⁵⁴ Yohanes Arianto Budi Nugroho "Pengembangan Sumber Daya Manusia" hal. 5-6

3). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan hasil uji parsial mengenai variabel kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara. Dimana pada hasil uji statistik t Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-646 < 1,998$ dengan tingkat signifikan $0,521 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima H_3 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irham Kelana “ *pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe* “Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang di gunakan yaitu yang terdiri dari interview, yaitu dengan cara mengadakan wawancara langsung pada karyawan kantor Dinas Perpustakaan Daerah Kab.Konawe. dokumentasi yaitu dengan cara mencatat atau mengambil data yang telah didokumentasikan pada karyawan. Dan kuesoner yaitu dengan cara mencatat dan mengambil data yang telah di dokumentasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 30 orang dan Tenaga Honorer sebanyak 8 orang yang ada di kantor Dinas perpustakaan Daerah kab. Konawe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembang sumber

daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.⁵⁵

Hal ini didukung teori oleh Robbin yang dimana kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan yang dijumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

4). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rangga Cresna Gopay, Wehelmina Rumawas dan sofia A.P. yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado*” penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesoner. Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk di analisis, di olah dengan menggunakan bantuan program smart PLS3. Hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel bebas kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap variabel terkait kinerja karyawan. penelitian ini menemukan pengaruh terhadap satu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kinerja karyawan

⁵⁵ Irham Natsir Kelana “pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas perpustakaan daerah kabupaten konawe” sibatik journal, vol 1 no. 3 (2022) : 463

sebesar 1.906. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia sebesar 13.650, dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 4.200.⁵⁶

⁵⁶ Rangga cresna gopay,wehelmina rumawas dan sofia A.P sambul “ pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.makassar mandiri putra utama dealer Mitsubishi (BETA Berlian) manado, jurnal productivity,vol.2 no .5 (2021).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan hasil sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kasmar Matano Persada. Berdasarkan hasil Penelitian didukung teori yang dilakukan oleh Vera dan Wahyuddin yang mengatakan bahwa” kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin dan bertanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan. Dari hasil penelitian ini dan didukung oleh penelitian lain yang sejalan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan bersifat kompleks. Sementara kepemimpinan transformasional umumnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan, ada juga situasi dimana kepemimpinan otoriter dapat memberikan keuntungan.
2. Variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan hasil teori pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Yohanes Arianto Budi Nugroho merupakan pendidikan formal membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan aktivitas pelatihan. Bidang

pengembangan lebih luas, misalnya bertambahnya pengalaman dan serangkaian penilaian perilaku dan kepribadian untuk mempersiapkan seorang karyawan di masa yang akan datang menduduki jabatan tertentu. Hal yang paling penting dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana sebuah organisasi atau perusahaan dapat mendesain proses pelatihan dengan baik sesuai dengan kebutuhan. Dari hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sejalan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Umumnya pengembangan sumber daya manusia yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja, namun ada situasi dimana tantangan pengembangan sumber daya manusia ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu meningkatkan kompetensi kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangannya.

3. Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara. Hal ini didukung teori oleh Robbin yang dimana kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan yang dijumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembang sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rangga Cresna Gopay, Wehelmina Rumawas dan sofia A.P. penelitian ini menemukan pengaruh terhadap satu variabel dengan variabel lainnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kinerja karyawan sebesar 1.906. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia sebesar 13.650, dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 4.200.

B. Saran

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan baik keterbatasan data, keterbatasan waktu, dan keterbatasan penulisan, oleh karena itu:

1. Pada Perusahaan

Kepada pihak PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara diharapkan penelitian ini di jadikan sebagai pertimbangan dalam perkembangan perusahaan jangka lama.

2. Bagi Karyawan PT. Kasmar Matano Persada

Diharapkan penelitian ini memberikan wawasan serta acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang serupa disarankan untuk memilih variabel bebas lain selain pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi setiawan, “ pengaruh gaya kepemimpinan,komunikasi efektif dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV.Bintang Anugrah sejahtera” jurnal managemen tools vol.11 no.1 (2019):25
- Agung widhi kurniawan “pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja motivasi kerja, dan kinerja karyawan bank sulselbar” *jurnal ekonomi keuangan* no.80 (2012):394
- Benjamin Bukit,Tasman Malusa, Abdul Rahmat.“Pengembangan Sumber Daya Manusia”.(2023) hal 3-4.
- Diana Yana, “pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di housekeeping department pada hotel bintang lagooan resoer”,jurnal management tools vol. 11 no. 2(2019)
- E Ningrum “pengembangan sumber daya manusia” *jurnal geografi gea*,no 4 (2016):8
- Esti monalisa,wehelmina rumawas, dan tinneke m tumbel “pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” *jurnal productifity*,vol. 1 no.3 (2020)
- ghozali Imam, *aplkasi analisis muktivariatedangan SPSS* (semarang: badan penerbit UNDIP,2009):125
- gopay Rangga cresna, wehelmina rumawas dan sofia A.P sambul “ pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.makassar mandiri putra utama dealer Mitsubishi (BETA Berlian) manado, jurnal productivity,vol.2 no .5 (2021).
- gusroni Imron dan Rita Yuni Mulyanti “pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT.NIKI,jurnal perspektif, no.78 (2021).
- Husen Tun, kinerja pegawai , editor: tim MNC publishing (malang: media nusa creative 2015),
- Imron gusroni;Rita Yuni Mulyanti “pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT.NIKI,jurnal perspektif, no.78 (2021).
- Irham Natsir Kelana “pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas perpustakaan daerah kabupaten konawe” *sibatik journal*, vol 1 no. 3 (2022) : 463

- Kadarsih Indah luluk, “Analisis pengaruh persepsi,keberagaman,tingkat pendapatan dan motivasi terhadap pemanfaatan jasa BTN syariah KCP semarang”, skripsi (salatiga, institusi agama islam negri salatiga, 2020).
- Karimuddin Abdullah, *Metode penelitiankuantitatif*, (Aceh: yayasan penerbit muhammad zaini,2022).
- Kelana Irham Natsir, “pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas perpustakaan daerah kabupaten konawe” *sibatik journal*, vol 1 no. 3 (2022) :
- Kurniawan Agung widha, “pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja motivasi kerja, dan kinerja karyawan bank sulselbar” *jurnal ekonomi keuangan* no.80 (2012)
- manajemen,Tehnik, dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish,2020)
- Mattajang Rio, andini nurwulandari, dan yoshua, “ pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* di mayapada hospital,” *jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*, no 2 (2022).
- monalis Esti ,wehelmina rumawas, dan tinneke m tumbel, “ Pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” *jurnal productivity*,vol.1 no.3 (2020).
- Nardo Rio dan Adella Haryani, “pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai badan pegawaian dan perkembangan sumber daya manusia kota sawahlunto,” *jurnal JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)*, no 2 (2021).
- nirmala Diah, arum Janie, *statistic dekriptif & regresi linear berganda dengan SPSS* (semarang: semarang university Press,2012).
- Nova Syafrina “faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan” *jurnal benefita*,no 3 (2018) 455-468
- Nurhaeda, Muhammad Hidayat dan Didik handayani Gusti “pengaruh kepemimpinan,motivasi,insentif,lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.bosowa propertindo” *jurnal magister manajemen nobek Indonesia*, no 3 (2021).
- Nurhaeda,MA, Muhammad Hidayat dan Didik handayani Gusti “pengaruh kepemimpinan,motivasi,insentif,lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.bosowa propertindo” *jurnal magister manajemen nobek Indonesia*, no 3 (2021): 646

Nurindah dwi “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X pabrik gula lestari kertoso” *jurnal manajemen dan organisasi* (JMO) vol.12 no.2 (2021)

Pridana Sidik, *Metode penelitian kuantitatif*,(Tanggerang: pascal Books,2021).

R.N Ariawaty et, *metode kuantitatif praktis* (Bandung: Bima pratama sejahtera,2018).

Rangga cresna gopay,wehelmina rumawas dan sofia A.P sambul “ pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.makassar mandiri putra utama dealer Mitsubishi (BETA Berlian) manado, jurnal productivity,vol.2 no .5 (2021).

Rasbi Muh “Determinants Of Employee Performance At The Regional Financial And Asset Management Agency For The City Of Palopo” *journal of Islamic management and business*,2622-3791 (2023)
<https://doi.org/10.24/dinamis.v6i1.3426>

RB Khatib Pahlawan Kayo, *kepemimpinan islam* (Cet. I; Jakarta : Amzah 2005)h.10

Rio Mattajang, andini nurwulandari, dan yoshua, “ pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* di mayapada hospital,” *jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*, no 2 (2022): 838

Rio Nardo dan Adella Haryani, “pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai badan pegawaian dan perkembangan sumber daya manusia kota sawahlunto,” *jurnal JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)*, no 2 (2021): 26

Rivaldo Yandra dan sri langgeng ratnasari “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karywan, jurnal dms, vol 9, no 3 (2020)

Riyanto Slamet et, *metode riset penelitian kuantitatif: penelitian di bidang*

setiawan Abdi,“ *pengaruh gaya kepemimpinan,komunikasi efektif danpengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV.Bintang Anugrah sejahtera*” *jurnal manajemen tools* vol.11 no.1 (2019).

Sidik Pridana et,*metode penelitian kuantitatif*, (Tanggerang: pascal book,2021).

Silpa P, saban Echdar dan Muh. “Said, pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara badan pegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten luwu timur”, *jurnal magister manajemen nobel Indonesia* no 1 (2020): 79

- Slamet Riyanto et, *metode riset penelitian kuantitatif: penelitian di bidang manajemen, Teknik, dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish,2020).
- Sugiyono, “*metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2020):121
- Suwanto, *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*, editor: Dr. Heendry.M.M. (Jakarta, bumi askara jl. Sawo raya no.18)
- Suwanto, *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*, editor: Heendry. (Jakarta, bumi askara jl. Sawo raya no.18)
- Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Puplic dan Bisnis*, editor: Henry Eryanto (Jakarta, bumi askara jl.sawo raya no. 18)
- Syarifuddin et, *metode riset praktis regresi berganda dengan SPSS*, (palangkaraya: Bobby Digital Center,2022).
- Tun Huseno, *kinerja pegawai* , editor: tim MNC publishing (malang: media nusa creative 2015), 1
- Vera dan Wahyuddin “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*” *Productivty*,(2021),48-49.
- Yandra Rivaldo dan sri langgeng ratnasari “*pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karywan*, jurnal dms, vol 9, no 3 (2020)
- Yandra rivaldo dan sri langgeng ratnasari, “*pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerjanya karyawan*” dimensi no 3 (2020): 506

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SURAT IZIN PENELITIAN

PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
Jl. Simpursiang Nomor.27 Masamba, Telp : (0473) 21000 Fax : (0473) 21000 Kode Pos : 92966
Email : dpmptsp@luwuutarakab.go.id Website : http://dpmptsp.luwuutarakab.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 02801/01596/SKP/DPMPTSP/X/2024

Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Nurul Azizah beserta lampirannya.
Menimbang : Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara
Meningat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan, Non Perizinan dan Penanaman Modal Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
Nama : Nurul Azizah
Nomor Telepon : 087876772489
Alamat : Dsn. Sidourip, Desa Sidomukti, Kec. Bone-Bone, Kab. Luwu Utara
Sekolah / Instansi : Institut Agama Islam Negeri Palopo
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara
Lokasi Penelitian : PT. Kasmar Matano Persada

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 2024-10-14 s/d 2024-11-14.
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
Pada Tanggal : 17 Oktober 2024

An. BUPATI LUWU UTARA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU


Ditanda tangani secara elektronik oleh:
Kepala Dinas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Luwu Utara
Ir. Alauddin Sukri, M.Si
171900204 16.03.63

Ir. Alauddin Sukri, M.Si
NIP : 196512311997031060



Disampaikan kepada :

1. Lembar Pertama yang bersangkutan, Serifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Badan Serifikat Elektronik (BSE) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)
2. Lembar Kedua Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KASMAR MATANO PERSADA KABUPATEN
LUWU UTARA

A. Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Kemampuan mengambil keputusan					
1.	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang baik.				
2.	Pimpinan selalu mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan.				
Kemampuan Memotivasi					
3	Pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik				
4	Pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri kepada bawahannya dalam melakukan pekerjaan				
Kemampuan Komunikasi					
5	Pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan.				
6	Pimpinan mampu membuat hubungan yang baik dengan karyawan				
Kemampuan Mengendalikan Bawahan					
7	Pimpinan dapat mengarahkan dan mengatur karyawan dalam melaksanakan tugasnya				

8	Pegawai mendapat arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan				
Tanggung Jawab					
9	Pimpinan selalu bertanggung jawab terhadap karyawan				
10	Pimpinan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				

B. Pengembangan SDM (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Motivasi					
1.	Pimpinan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan				
2.	Pimpinan selalu memberikan pujian apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan				
Kepribadian					
3	Karyawan mampu mengontrol emosi dalam perusahaan				
4	Karyawan memiliki sikap yang jujur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan				
Keterampilan					
5	Karyawan memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien				
6	Karyawan memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan baik				

C. Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Kondisi Kerja Yang Mendukung					
1.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan bersih				
2.	perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap				
Gaji dan Upah Yang Pantas					
3.	Gaji pokok yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan				
4.	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan				
5.	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan				
Rekan Kerja Yang Mendukung					
6.	Adanya kenyamanan bekerja bersama rekan kerja				
7.	Adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja				

D. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Kualitas					
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti				
2.	Saya memahami dan menguasai tugas yang diberikan				
Kuantitas					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas				

	yang diberikan oleh pimpinan				
4	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja				
Ketepatan waktu					
5	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya				
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat				
Efektivitas					
7	Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja				
8	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada pribadi				

LAMPIRAN 3

DOKUMENTASI SAAT PENELITIAN



Tempat pengelolaan minyak kelapa sawit



Limbah Kelapa Sawit



LAMPIRAN 4

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

PENGARUH KEPEMIMPINAN (X1)										
X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	X5.5	X6.6	X7.7	X8.8	X9.9	X10.10	TOTAL
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	37
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38

3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	1	4	4	3	3	3	4	3	31
4	2	3	4	3	4	3	4	3	1	31
4	1	2	1	4	4	3	3	4	4	30
4	1	4	3	4	4	4	3	4	2	33
4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	33
4	3	3	2	4	1	4	4	3	4	32
4	3	4	2	1	3	3	4	3	2	29
4	3	3	2	1	4	4	3	2	4	30
4	2	3	3	4	3	4	2	1	4	30
4	4	3	2	3	1	4	3	2	4	30
4	3	4	3	2	1	3	4	4	3	31
4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	35
4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	30
4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	34
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	31
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	33
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
4	4	4	3	4	4	23
3	3	4	3	3	3	19
4	3	3	3	4	3	20
2	3	3	4	3	4	19
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	22
4	3	4	4	3	4	22
3	4	4	3	4	3	21
4	4	4	4	3	4	23
3	3	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	3	22
1	1	1	4	4	4	15
4	3	4	3	3	4	21
4	3	3	4	4	3	21
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	3	4	23
4	4	1	4	3	4	20
4	4	3	4	3	2	20
4	4	4	1	4	4	21
4	4	4	3	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	3	4	4	4	3	22
4	4	4	3	4	4	23
4	3	4	3	4	3	21
3	4	4	3	4	4	22
1	2	2	1	2	2	10
1	2	1	1	1	2	8
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	4	3	20
2	4	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	2	22

3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	3	3	21
4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	4	3	4	23
3	3	4	3	4	2	19
4	2	1	4	4	4	19
4	3	4	3	4	3	21
3	4	3	4	3	4	21
4	3	1	3	3	4	18
4	3	4	4	3	2	20
4	3	4	4	4	3	22
4	4	3	2	1	4	18
4	4	4	2	3	4	21
4	3	3	2	1	4	17
4	3	2	3	3	4	19
4	2	4	4	3	2	19
3	3	4	4	4	3	21
4	4	2	3	3	1	17
4	4	3	3	4	3	21
3	3	3	4	4	3	20
3	3	2	4	4	4	20
3	4	3	3	3	3	19
4	2	3	3	3	4	19
3	3	3	3	3	3	18

KEPUASAN KERJA (X3)							
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	3	26
4	3	4	3	3	3	3	23
3	3	2	3	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	2	2	24
4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	3	3	4	25

3	3	3	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	3	4	26
4	4	4	4	3	3	4	26
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	4	3	4	25
4	4	3	1	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	4	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	2	3	4	22
3	4	4	3	4	4	3	25
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	2	3	2	22
1	1	1	2	3	4	4	16
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	3	4	4	4	4	27
3	3	4	4	4	4	4	26
3	4	4	4	1	4	4	24
4	3	4	4	4	3	3	25
4	3	4	4	4	4	4	27
1	3	3	4	3	3	2	19
1	4	4	3	3	2	2	19
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	3	3	25
4	3	4	3	4	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	4	4	4	3	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	2	4	3	23
4	3	4	4	4	3	4	26
3	4	4	3	4	4	3	25

4	4	4	4	2	4	3	25
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	4	3	4	25
4	3	4	2	4	4	3	24
4	4	4	4	3	4	4	27
4	1	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	2	26
4	4	3	4	4	2	4	25
4	3	2	3	4	3	4	23
4	4	4	4	3	4	4	27
3	4	3	3	4	4	3	24
4	2	4	4	4	3	4	25
4	4	4	3	2	3	3	23
3	4	3	4	4	4	3	25
4	4	4	4	4	4	3	27
3	3	4	4	3	3	4	24

KINERJA KARYAWAN (Y)								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
3	4	4	3	4	3	4	4	29
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	2	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	4	30
3	4	4	3	4	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	3	4	4	3	3	3	28
4	4	3	3	4	3	3	4	28
4	4	4	3	4	4	2	4	29
4	4	3	4	3	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	2	4	4	30
4	4	3	4	4	3	4	4	30

4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	3	4	4	4	4	3	4	30
3	4	3	4	3	4	4	4	29
4	4	3	4	3	4	4	3	29
4	3	4	4	2	4	4	3	28
1	4	3	2	4	3	4	3	24
4	4	3	2	1	3	4	3	24
3	2	4	1	1	4	3	1	19
4	4	2	3	1	3	3	4	24
4	4	4	3	3	4	4	3	29
3	4	4	3	3	2	4	4	27
3	4	3	4	3	4	3	4	28
2	4	3	4	4	2	4	4	27
4	3	4	4	3	2	1	4	25
4	3	4	4	1	4	3	4	27
3	4	3	4	4	3	2	4	27
4	4	2	1	4	3	4	3	25
1	3	3	2	4	4	3	2	22
3	4	3	2	1	4	3	4	24
3	4	3	4	1	2	3	4	24
3	4	2	3	2	1	3	4	22
3	3	4	4	3	3	3	3	26
4	3	3	4	4	1	2	4	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	2	3	4	3	4	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	3	3	3	3	3	26

4	4	3	2	1	3	3	3	23
3	3	3	4	4	3	4	3	27
3	3	4	4	2	3	3	4	26
3	3	4	3	3	3	3	3	25

	Sig. (2-tailed)	.170	.065	.268	.004	.050		.554	.493	.021	.568	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.163	.155	.225	.113	.314**	.074	1	.206	.053	.171	.455**
	Sig. (2-tailed)	.188	.210	.067	.362	.010	.554		.095	.668	.166	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	-.179	.308*	.231	.362**	.200	.085	.206	1	.316**	.132	.544**
	Sig. (2-tailed)	.148	.011	.060	.003	.105	.493	.095		.009	.289	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.9	Pearson Correlation	-.149	.119	.264*	.361**	.445**	.282*	.053	.316**	1	.110	.597**
	Sig. (2-tailed)	.229	.338	.031	.003	.000	.021	.668	.009		.378	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.10	Pearson Correlation	-.209	.366**	.049	.123	.259*	.071	.171	.132	.110	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.090	.002	.696	.323	.034	.568	.166	.289	.378		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	-.119	.580**	.515**	.643**	.611**	.509**	.455**	.544**	.597**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.336	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67		67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.469**	.436**	.323**	.175	.242*	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.157	.048	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.469**	1	.460**	.147	.187	.192	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.234	.129	.119	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.436**	.460**	1	.235	.343**	.095	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.055	.004	.443	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.323**	.147	.235	1	.453**	.142	.615**
	Sig. (2-tailed)	.008	.234	.055		.000	.253	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.175	.187	.343**	.453**	1	.074	.595**
	Sig. (2-tailed)	.157	.129	.004	.000		.552	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2.6	Pearson Correlation	.242*	.192	.095	.142	.074	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.048	.119	.443	.253	.552		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.707**	.645**	.712**	.615**	.595**	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepuasan Kerja (X3)

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.352**	.499**	.308*	.245*	.277*	.389**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.011	.046	.023	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.2	Pearson Correlation	.352**	1	.434**	.299*	.082	.154	.050	.560**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.014	.510	.214	.690	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.3	Pearson Correlation	.499**	.434**	1	.494**	.115	.161	.086	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.353	.194	.487	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.4	Pearson Correlation	.308*	.299*	.494**	1	.278*	.199	.299*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.011	.014	.000		.023	.106	.014	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.5	Pearson Correlation	.245*	.082	.115	.278*	1	.272*	.289*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.046	.510	.353	.023		.026	.018	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.6	Pearson Correlation	.277*	.154	.161	.199	.272*	1	.362**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.023	.214	.194	.106	.026		.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.7	Pearson Correlation	.389**	.050	.086	.299*	.289*	.362**	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.001	.690	.487	.014	.018	.003		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.729**	.560**	.650**	.666**	.544**	.550**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TOTAL	Pearson	.540**	.514**	.551**	.611**	.658**	.473**	.576**	.531**	1
L	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.673	10

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.684	6

Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.719	7

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74482241
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.080
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PENGARUH KEPEMIMPINAN	.979	1.022
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	.983	1.017
	KEPUASAN KERJA	.985	1.015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji heterokedastisitas glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.037	2.360		1.287	.203
	Kepemimpinan	-.017	.076	-.032	-.219	.828
	pengembangan sumber daya manusia	-.005	.097	-.007	-.046	.963
	kepuasan kerja	-.038	.080	-.069	-.471	.640

a. Dependent Variable: Abs_RES

Analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
B	Std. Error	Coefficients Beta		
13.145	5.177		2.539	.014
.428	.106	.453	4.030	.000
.085	.120	.079	.704	.484
-.078	.121	-.072	-.646	.521

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	13.145	5.177		2.539	.014
	PENGARUH KEPEMIMPINAN	.428	.106	.453	4.030	.000
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	.085	.120	.079	.704	.484
	KEPUASAN KERJA	-.078	.121	-.072	-.646	.521

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	139.529	3	46.510	5.893	.001 ^b
Residual	497.247	63	7.893		
Total	636.776	66			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.327	.295	2.08059

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja , pengembangan sumber daya manusia, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

LAMPIRAN 6

TABEL DISTRIBUSI R

Tabel r untuk df= 51-100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527

83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 7

Tabel Distribusi T

Titik Presentase Distribusi t (df = 41-80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 8

Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.98	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.98	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.98	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

RIWAYAT HIDUP



Nurul Azizah, lahir pada tanggal 28 April 2002 di Bone-Bone, Kecamatan Bone-Bone, Kabupaten Luwu Utara. Anak ketiga dari pasangan bapak Majuddin dan ibu Salniati. Saat ini penulis bertempat tinggal di desa salujambu, Kecamatan Lamasi, Kabupaten Luwu. Penulis mulai masuk ke jenjang pendidikan pada tahun 2008 di SDN 189 Bamba dan selesai pada tahun 2014. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Bone-Bone dan selesai pada tahun 2017. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 4 Luwu utara dan selesai pada tahun 2020. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan studi S1 di Institut Agama Islam Negri (IAIN) Palopo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan program studi Manajemen Bisnis Syariah.