

**SKRIPSI**

**PENGARUH TINGKAT KESESUAIAN MATERI PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR**

**FIRSA RAHAYU  
1057204430 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

**PENGARUH TINGKAT KESESUAIAN MATERI PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR**

**FIRSA RAHAYU  
1057 20 443 013**

**Untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana  
Ekonomi pada Jurusan Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**



## HALAMAN PERSERTUJUAN

Judul Penelitian : **PENGARUH TINGKAT KESESUAIAN MATERI  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR**

Nama Mahasiswa : **FIRSA RAHAYU**

NIM : **105720443013**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

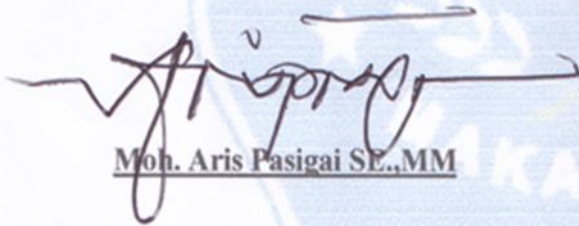
Program Studi : **MANAJEMEN**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan di  
depan panitia penguji strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu 7 Oktober 2017

Makassar, Oktober 2017

**Menyetujui**

Pembimbing I



Moh. Aris Pasigai SE.,MM

Pembimbing II



Samsul Rizal SE., MM

**Mengetahui**



**Dekan**  
Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM : 903078

**Ketua Prodi**



Muh. Aris Pasigai, SE, MM  
NBM : 109 3485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Oktober 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM  
(Rektor Unismuh Makassar)

  
(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

  
(.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

  
(.....)

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.


2. Ismail Rasulong, SE, MM.

3. Dr. Agus Salim HR, SE, MM.

4. Muh. Nur R, SE, MM.

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

## **MOTTO**

*“Manusia tidak pernah merancang untuk gagal tapi mereka gagal untuk merancang, jadi jangan pernah tundah besok apa yang bisa engkau kerjakan hari ini, karna hari ini kita menjadi penonton maka bersiaplah untuk menjadi peminan di hari esok.”*

## **PERSEMBAHAN**

*Kepersembahkan karya kecil ini kepada kedua orangtuaku tersayang, saudara-saudara dan keluarga lainku yang senantiasa mendukung dan memberikan nasehatnya yang menjadi jembatan perjalanan hidupku.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Pujis yukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Kesesuaian Materi Pengembangan Sumber Daya Mnesia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar”. Taklupa pula penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW sang revolusioner sejati yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulitamenuju kealam yang terang benderang seperti saa tini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

1. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta staf tatausa Universitas Muhammadiyah Makassar



2. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM Ketua Jurusan Manajemen dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Asri Jaya, SE., MM selaku penasehat akademik penulis.
4. Bapak Aris Pasigai SE.,MM selaku pembimbing I dan Bapak Samsul Rizal SE., MM selaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam pemeriksaan skripsi ini.
5. Terimakasih kepada Pimpinan PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
6. Untuk semua teman-teman, teman, dekat kak'ferdi, sahabat Rapli sekaligus teman seperjuanganku indah, mayang, fitri, dilla,dan mila serta sahabat Café Muflih, yang banyak membantu selama ini yang mulai dari awal masuk kuliah sampai sekarang terimakasih banyak.
7. Teman Manajemen 08-13 (Amandel), sahabat luar kampus dan semuanya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
8. Kakak-kakak senior Ka'Nur, Ka'Jum, Kamarni, dan Ka'Lia yang selama ini selalu member bantuan dan motivasi kepada peneliti terimakasih semuanya tidak akan perna terlupakan
9. Untuk Ibunda tercinta Rosmiati, Ayahanda Isman, kak' Sandi, Rika, Desi, dan adik-adikku tersayang ,yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil serta segala dukungan, motivasi dan tak pernah putus dalam mendoakan sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.

10. Untuk keluarga lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang selalu mendoakan dan memberikan semangat, dukungan buat penulis dalam menyelesaikan pendidikan.

Makassar, Juni 2017

**Firsa Rahayu**

## ABSTRAK

Firsa Rahayu, Stambuk 10720443013 2017 **Pengaruh Tingkat Kesesuaian Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar**, dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Samsul Rizal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah “Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”.

Metode analisis yang digunakan ialah regresi linear sederhana dan pengolahan data primer menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) V. 20,0. Analisis data yang digunakan melalui analisis data Deskriptif dan data kuantitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumen tasi dan kuesioner

Hasil penelitian diperoleh pengujian parsial (uji t) antara variable tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap variable kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.549 koefisien regresi sebesar 21.608 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan dari nilai F hitung sebesar 20.691 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05

Kata kunci = **Tingkat Kesesuaian Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. LatarBelakang.....	1
A. RumusanMasalah.....	3
B. TujuanPenelitian .....	4
C. KegunaanPenelitian .....	4
D. ManfaatPenelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
<b>A. ManajemenSumberDayaManusia .....</b>	<b>7</b>
1. PengertianManajemenSumberDayaManusia .....	7
2. Unsur-UnsurSumberDayaManusia .....	11
3. FungsiManajemenSumberDayaManusia .....	12
<b>B. PengembanganSumberDayaManusia .....</b>	<b>14</b>
1. PengertianSumberDayaManusia .....	14

2. Bentuk-Bentuk Pengembangan .....	17
3. Tujuan dan Fungsi Pengembangan .....	19
<b>C. Pelatihan .....</b>	<b>23</b>
1. Pengertian Pelatihan .....	23
2. Tujuan Pelatihan .....	24
<b>D. Kinerja .....</b>	<b>27</b>
1. Pengertian Kinerja .....	27
2. Tujuan Kinerja .....	28
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	29
<b>E. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>30</b>
<b>F. Kerangka Pikir .....</b>	<b>31</b>
<b>G. Hipotesis .....</b>	<b>31</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
B. Populasi dan Sampel .....	32
C. Jenis dan Sumber Data .....	34
D. Teknik Pengumpulan Data .....	34
E. Metode Pengumpulan Data .....	35
F. Definisi operasional variabel .....	35
G. Metode Analisis .....	37
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Sejarah Singkat .....	39
B. Visi dan Misi Perusahaan .....	39
C. Struktur Organisasi .....	40
D. Maksud Dan Tujuan Perusahaan .....	42
E. Kegiatan Usaha .....	43
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	46
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
A. Simpulan .....	57
B. Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Unit Usaha Aneka Tanaman .....	43
Tabel 2 Unit Usaha Gula.....	44
Tabel 3 SusunanDewanKomisaris .....	44
Tabel 4 SusunanDireksi .....	45
Tabel 5 HasilUjiValiditas.....	48
Tabel 6 HasilUjiReabilitas .....	51
Tabel 7 HasilOlah Data Menggunakan Program Spss.....	51
Tabel 8 HasilUji F.....	53
Tabel 9 HasilUjiParsial (Uji T).....	54
Tabel 10 HasilUjiKoefisienDeterminasi .....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Kerangka Pikirs.....	31
2. Struktur Organisasi .....	41



## **DAFTAR LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif.

Moekijat (2010:7), Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah

organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier dari pegawai yang bersangkutan. Sudarmanto (2009 : 227 )

Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman., keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam perusahaan. Karena itu kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat m/enangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang di hadapi sekarang, karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama.

Dalam pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal daripada faktor internal. Dalam pendekatan ini dibuat ide pendahuluan untuk pengembangan

sumber daya manusia di perusahaan secara umum bukan secara khusus dalam kaitannya dengan sasaran bisnis pada saat ini. Cahayani (2005 : 102 ).

Berkaitan dengan pentingnya pengelolaan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia, maka dalam penelitian ini dilakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, sebagai Perusahaan perkebunan yang suda meluas dan di kenal masyarakat maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan, yang meliputi : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan yang di gunakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul yaitu:

**“ Pengaruh Tingkat Kesesuaian Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar “**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Pekebunan Nusantara XIV Makassar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya ?

## **C. Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

##### 2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dalam menganalisis pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan terhadap kinerja karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama tentang tingkat ke sesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perkebunan Nusantara XIV yang ada di Makassar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*), berbeda dengan manajemen personalia (*personnel resources*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus di kelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan sebagai salah satu factor produksi yang harus di manfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada system dan prosedur.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi defenisi diatas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola Sumber Daya Manusia bukan bersifat materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian

produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi: yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan staffing bisa menyebabkan persoalan ketenaga kerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh, manajemen, dan kompensasi. Bila aktivitas sumber daya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 11) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Veithzal ( 2009 : 1 ) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian

Yuli ( 2005 : 15 ) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Handoko ( 2008 : 4 ) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi ”.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.



Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Moekijat ( 2010 : 4 ) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya”.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain : adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (pembagian tugas dan tanggung jawab), job specification (spesifikasi pekerjaan), job requirment (syarat pekerjaan), dan job evaluation (evaluasi pekerjaan).
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the ringht man in the right place and the right man in the ringht job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
- h. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- i. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

## **2. Unsur-Unsur manajemen sumber daya manusia**

Adapun unsur-unsur manajemen antara lain:

- a. *Man* (manusia). Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya.

- b. *Material* (material). Dalam proses pelaksanaan, kegiatan manusia menggunakan material atau bahan-bahan.
- c. *Machine* (mesin). Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industri.
- d. *Method* (metode). Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia di jahapkan pada berbagai alternative metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang di lakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuannya.
- e. *Money* (uang). Sebagai sarana manajemen harus di gunakan sedemikian rupa agar tujuan yang di inginka bisa tercapai.
- f. *Market* (pasar). Bagi badan yang bergerak di bidang industry maka sarana manajemen penting lainnya seperti pasar-paar atau market.

### **3. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia**

Adapun Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

#### *a. Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasikan kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia tenaga kerja saat ini.

b. *Performance Evaluation*

Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

c. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, dan sesuai dengan hukum yang berlaku dan memberikan motivasi.

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian pengembangan sumber daya manusia**

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik atau karyawan-karyawan dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat bagi karyawan-karyawan maupun karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan, membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-karyawan lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun dipromosikan pada jabatan yang lain.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas

operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Rachmawati ( 2008 : 110 ) mengemukakan bahwa ” Pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen”

Dari defenisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier karyawan inilah yang di maksudkan sebagai pengembangan karyawan.

Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia didalam organisasi sendiri,tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga atau konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini. Barangkali organisasi memandang dari efektivitas dan efisiensi dengan menyewa konsultan yang lebih ahli di bidangnya guna menggodok karyawannya agar memiliki produktivitas lebih sekembalinya dari program eksekutif yang diikutinya.Hal ini tidak saja memberikan nilai tambah bagi rekrutmen dan karyawan sendiri, tetapi karyawan menjadi punya energi baru dalam bekerja dengan ide-ide yang lebih cemerlang bagi kepentingan perusahaan.

Sedarmayanti ( 2008 : 167 ) mengemukakan bahwa ” Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka

kerja yang berkeahlian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan di dorong belajar berkembang”.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan turnover karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Handoko ( 2008 : 117 ) mengemukakan bahwa ” Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam sukseksi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan

pengembangan karyawan. Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan di pekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap perosnel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun bagi para karyawan melalui latihan dan pendidikan

## **2. Bentuk-Bentuk Pengembangan**

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.



Hasibuan ( 2008 : 72 ) bentuk pengembangan dikelompokkan atas : Pengembangan secara informal,dan pengembangan secara formal.

Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.Pengembangan secara formal dilakukan diperusahaan karena tuntutan perkerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

### **3. Tujuan dan Fungsi Pengembangan**

#### **a. Tujuan pengembangan**

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Pengembangan pada umumnya lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Lagi pula pengembangan lebih diarahkan untuk golongan managers, sedangkan program pelatihan ditujukan untuk golongan non managers. Meskipun keduanya ada perbedaan, namun perlu disadari bahwa baik latihan (training) maupun pengembangan (development) keduanya menekan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam human relations.

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkomsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut Tohardi (2008 : 70) tujuan pengembangan adalah :

1) Produktivitas

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin, Pemborosan berkuang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik

yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, intensif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

#### 11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut diatas dapat disimpulkan pula manfaat atau fungsi suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah dengan latihan dan pendidikan seorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.

#### b. Fungsi Pengembangan

Adapun fungsi pengembangan menurut John dan Thorton dalam Martoyo (2007:69) adalah :

1. Meningkatkan rasa puas pegawai,
2. Pengurangan pemborosan,
3. Mengurangi ketidakhadiran dan 'turnover' pegawai,
4. Memperbaiki metode dan sistem bekerja,
5. Meningkatkan tingkat penghasilan,
6. Mengurangi biaya-biaya lembur,
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin,

8. Mengurangi keluhan pegawai-pegawai,
9. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan,
10. Memperbaiki komunikasi,

Meskipun demikian luasnya fungsi latihan/pengembangan tersebut tidaklah berarti bahwa seluruhnya akan dapat dicapai dengan satu jenis latihan saja. Karena tujuan latihan itu dapat berbeda-beda, tergantung dari apa yang ingin dicapai dengan latihan tersebut.

## **C. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan,

Rachmawati ( 2008 : 110 )

Sedangkan menurut Sedarmayanti ( 2008 : 163 ) yang disadur dari William G.Scott bahwa:

Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya .

Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Pelatihan yang dimaksudkan adalah diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik sedangkan pengembangan (development) adalah memiliki suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

## 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang menurut Simamora ( 2006 : 276 ), yaitu :

a. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.

b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi

Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah di mutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi secara sukses.

c. Mengurangi waktu pembelajaran

bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang



dibutuhkan untuk menjadi "job competent" yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

d. Membantu memecahkan masalah operasional

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis ( human technological resources ), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan teknologis. Barangkali keduanya terikat erat. Para manajer diharapkan mencapai sering melebihi tujuan-tujuan yang menantang kendatipun mencuat konflik antar pribadi, standar dan kebijakan kabur, penundaan jadwal, kekurangan, tindak ketidakhadiran dan putaran karyawan yang tinggi, serta berbagai kendala lainnya.

e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dalam. Pelatihan dalam unsur kunci dalam sistem pengembangan karier. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya dijenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi pekerjaan karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.

f. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu

## **D. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu proses yang di rancang untuk meingkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang di gerakan oleh para manejer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proes yang di laksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap pekerjaan di dalam organisasi proses ini lebih di dasarkan pada prinsip manajemen berdasarka sasaran dari pada manajemen berdasarkan perintah, meskipun hal terebut juga mencakup kebutuhan untuk menekan pada harapan kinerja yang tinggi melalui kontrak semacam itu.

Manajemen kinerja di dasarkan pada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana dan pengembangan. Dengan demikian manajemen kinerja mencakup tentang pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan, serta mengimplementasikan rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut.

Secara khusus manajemen kinerja di tujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi:

- a. Sasaran yang di capai
- b. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap
- c. Efektivitas kerja

Konsep manajemen kinerja merupakan salah satu perkembangan yang penting dalam lingkup manajemen. Manajemen kinerja mulai erentuk pada akhir tahun 90'-an, bias berkembang dan perlukannya suatu pendekatan yang lebih berkesinambungan dan terpadu untuk mengelola memberikan imbalan bagi kinerja.

## **2. Tujuan Kinerja**

Menurut Noe dkk (1999) bahwa ada 3 tujuan manajemen kinerja yaitu:

a. Tujuan Stratejik

Manajemen kinerja harus mengaitkan kegiatan dengan tujuan organisasi pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan di capai, perilaku, karakteristik pegawai yang di butuhkan untuk melaksanakan strategi mengembangkan pengukuran dan system umpan balik terhadap kinerja pegawai.

b. Tujuan Administratif

Kebanyakan organisasi menggunakan informasi manajemen kinerja untuk kepentingan keputusan administrative, seperti : penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lan.

c. Tujuan pengembangan

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya pegawai yang tidak berkinerja baik perlu mendapat pemberdayaan melalui training, penempatan yang lebih cocok dan sebagainya. Pihak manajemen perlu memahami apa saja yang menyebabkan pegawai tidak berkinerja baik, apa bila faktor skill, motivasi, dan yang lain-lain sehingga dapat di ambil langkah-langkah perbaikan kinerjanya.

### 3. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Kemudian sistem manajemen muncul pada tahun akhir 80-an sebagai suatu reaksi terhadap aspek negatif atas penentuan nilai manajemen berdasarkan sasaran dan penilaian kinerja sebagaimana yang di uraikan sebelumnya.

Amstrong(1994), Perkembangan manajemen kinerja di percepat oleh faktor-faktor berikut ini:

- a. Munculnya manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendekatan yang strategis dan terpadu terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM yang bertanggung jawab atas manajemen ini
- b. Perlunya menemukan suatu pendekatan yang strategis namun fleksibel dalam mengelola suatu organisasi perusahaan.
- c. Keasadaran akan kenyataan bahwa kinerja hanya dapat diukur dan dinilai atas dasar suatu model input-proses-output-outcome, dan terlalu konsentrasi terhadap salah satu dari aspek kinerja tersebut dapat mengurangi efek dari keseluruhan sistemnya.
- d. Perhatian yang diberikan kepada konsep perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan, dan "*learning organization*" (organisasi pembelajaran)
- e. Kesadaran bahwa proses mengelola kinerja adalah sesuatu yang harus dilaksanakan oleh para manajer.

Manajemen kinerja juga memasukkan banyak di antara pendekatan yang terdapat dalam sistem penilaian kinerja yang berhubungan dengan penentuan sasaran, seperti tata cara yang berorientasi hasil, penggunaan faktor-faktor yang didasarkan pada perilaku untuk tujuan evaluasi dalam bentuk kompetensi, dan pendekatan yang akan digunakan untuk melaksanakan pertemuan evaluasi secara formal.

### **E. Penelitian Terdahulu**

1. Sahat Siregar 2009 Dengan Judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada dinas perhubungan kota Medan). Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, Perbedaannya dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Sahat Siregar tidak membahas tentang Tingkat Kesesuaian Materi.
2. Diah Rusminingsih 2010 Dengan Judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia, Perbedaannya dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Diah Rusminingsih tidak membahas tentang Tingkat Kesesuaian Materi tetapi membahas tentang Produktivitas Karyawan.
3. KrisSetiawan 2014 dengan judul pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Medan. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan

penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Kris Setiawan tidak membahas tentang Tingkat Kesesuaian Materi

#### **F. Kerangka Pikir**

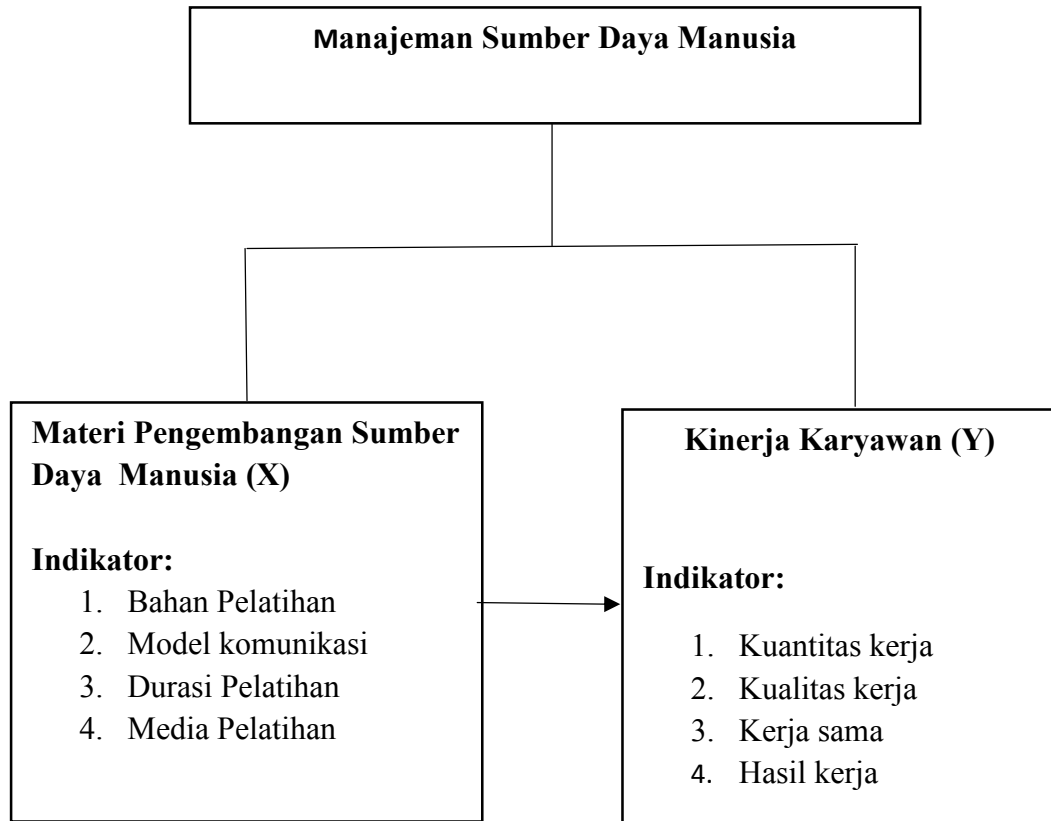
Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting, kerangka pikir yang baik yang akan menjelaskan secara teoritis antar variabel yang akan diteliti, berdasarkan landasan teori dan kajian empirik, yang di mana dalam penelitian ini peneliti menjelaskan sedikit mengenai perusahaan yang diteliti yaitu PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar, di mana PT.Perkebunan Nusantara XIV yang berada di Makassar ini merupakan perusahaan yang bekerja di bidang agribisnis dan agroindustri yang menghasilkan produk utama dari Perkebunan.

Yang di mana dalam menjalankan usahanya maka perlu memperhatikan mengenai materi pengembangan sumber daya manusia terhadap masing-masing karyawan, salah satu upaya yang dilakukan dalam mencapai hal tersebut adalah dengan melakukan tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan. Keempat variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV

Makassar, hal ini di maksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja terhadap bidang kerja masing-masing karyawan.

Maka dapat di susun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang di gambarkan pada bagan berikut ini:





Gambar 1.kerangka pikir

### G. Hipotesis

Berdasarkan teoritis dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu “Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, dengan estimasi waktu kurang lebih 2 bulan yaitu dari bulan Maret sampai dengan Mei 2017.

#### **B. Populasi dan Sample**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 183 orang pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2010 : 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin (Husein Umar, 2005 : 108) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana :  $n$  = Sampel

$N$  = Populasi yaitu jumlah karyawan PT.Perkebunan Nuantara XIV  
Makassar

$e$  = Nilai Kritis (10%)

Dengan demikian maka besarnya sampel dalam penelitian ini dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{183}{1 + 183 (0,1)^2} \\ &= \frac{184}{1 + 183 (0,01)} \\ &= \frac{183}{1 + 1,83} \\ &= \frac{183}{2,83} \\ &= 64,66 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang responden.

Selanjutnya, untuk mempermudah penelitian maka prosedur penelitian sampel digunakan teknik *Double Sampling* yaitu kombinasi dari dua teknik sampling yang penerapannya sebagai berikut :

1. *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari jumlah populasi karyawan yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

2. *Sampling Incidental* yaitu tehnik penentuan sampel yang secara kebetulan peneliti bertemu dengan karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

### **C. Jenis dan Sumber data**

#### **a. Jenis data**

- 1) Data Deskriptif yaitu merupakan data yang di kumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Data tersebut mungkin berasal naskah wawancara. Catatan lapangan, dan dokumen pribadi.
- 2) Data Kuantitatif yaitu data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner.

#### **b. Sumber Data**

##### a) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan.

##### b) Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah, makalah dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

### **D. Tehnik Pengumpulan Data**

Tenik yang di gunakan dalam pengmpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Metode ini di gunakan untuk pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang di sebarakan kepada responden.

## 2. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan proposal ini.

## 3. Dokumentasi

yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah pengembangan sumber daya manusia.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Instrument atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pilihan jawaban yang sudah disiapkan sebelumnya dengan tingkatan pilihan mengikuti struktur skala likert 5 point dengan pedoman scoring sebagai berikut:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Ragu-ragu/Netral

4= Sangat setuju

5 = Setuju

### **F. Definisi Operasional Variable Penelitian**

1. Materi pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh organisasi, sedangkan pengembangan sumber daya manusia ialah Efisiensi suatu

organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik atau karyawan-karyawan dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik di perlukan setiap saat bagi karyawan-karyawan maupun karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan, membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Jadi materi pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu cara yang merupakan usaha yang dapat mengurangi terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang di kehendaki perusahaan agar dapat menegembangkan sumber daya manusia setiap anggota atau karyawan itu sendiri dalam suatu perusahaan. jadi Indikator Materi pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah bahan pelatihan, model komunikasi, durasi pelatihan dan media pelatihan.

2. Kinerja karyawan adalah suatu proses yang di rancang untuk meingkatkan kinerja organisasi, kelompok , dan inndividu yang di gerakan oleh para manejer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proes yang di laksanakan secara sinergi antara manajer ,individu dan kelompok terhadap pekerjaan di dalam organisasi proses ini lebih di dasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran dari pada manajemen berdasarkan perintah, meskipun hal terebut juga mencakup kebutuhan untuk menekan pada harapan kinerja yang tinggi melalui kontrak semacam itu. Adapun Indikator

kinerja karyawan adalah Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kerja sama, dan Hasil kerja.

## G. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

### 1. Analisis deskriptif

adalah suatu analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas dan karakteristik responden.

### 2. Analisis regresi linear sederhana

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan ialah analisis regresi linear sederhana oleh penulis untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstansta

b = Koefisien regresi

X = Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia

E = Standar Error

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Di mana jumlah  $n$  = jumlah data sampel.

Berikut ini adalah Langkah-langkah dalam melakukan Analisis Regresi Linear Sederhana :

1. Tentukan Tujuan dari melakukan Analisis Regresi Linear Sederhana.
2. Identifikasikan Variabel Faktor Penyebab (Predictor) dan Variabel Akibat (Response).
3. Lakukan Pengumpulan Data.
4. Hitung  $X^2$ ,  $Y^2$ ,  $XY$  dan total dari masing-masingnya.
5. Hitung  $a$  dan  $b$  berdasarkan rumus diatas.
6. Buat Model Persamaan Regresi Linear Sederhana.

Lakukan Prediksi atau Peramalan terhadap Variabel Faktor Penyebab atau Variabel Akibat.

Adapun untuk pengolahan data primer dan pengolahan data Hipotesis Uji T, uji F dan R Square menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) V. 20,0



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN/INSTANSI**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara XIV**

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan PT Perkebunan XXVIII (Persero), PT Perkebunan XXXII (Persero), PT Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero), termasuk eks Proyek-proyek pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara.

Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV berkedudukan di Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Kotak Pos 1006, Makassar – 90232, Telepon 0411-444810, 444112, Fax 0411-444840, 449886, E-mail : [ptpnxiv@indosat.net.id](mailto:ptpnxiv@indosat.net.id) dan Kantor Penghubung Jakarta di Jalan Cut Meutia Nomor 11 Menteng Jakarta Pusat, Telepon/Fax 021-3150404.

##### **2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar**

###### **a. Visi**

Menjadi perusahaan agribisnis dan agroindustri yang kompetitif, mandiri, dan memberdayakan ekonomi rakyat.

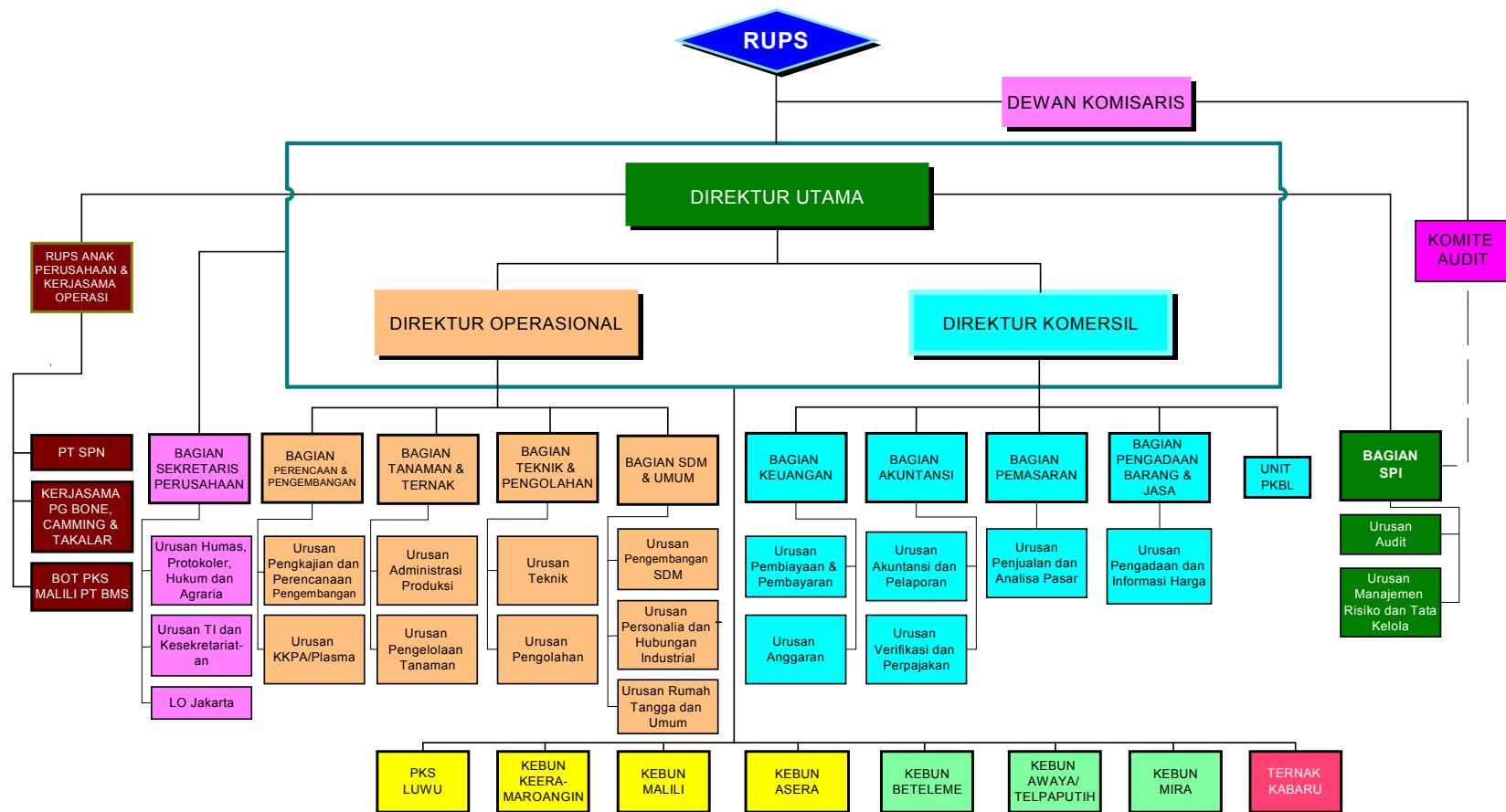
**b. Misi**

Menghasilkan produk utama perkebunana berupa gula dan minyak Swit, serta pendukung yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan internasiaonal, yang di mana sebagai berikut:

1. Mengelola bisnis dengan teknilogi akrab lingkungan yang membersihkan kontribusi kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.
2. Melalui kepemimpinan , teamwork, inovasi dan SDM yang kompeten, meningkatkan nilai secara terus-menerus kepada shareholder dan stakeholders
3. Menempatkan Sumber Daya Manusiasebagai pilar utama penciptan nilai (value creation) yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama Mitra strategi.

**3. Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar**

Struktur organisasi sesuai surat Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Nomor 025/05.N14/SK/IX/2016 tanggal 15September2016 sebagai berikut:



Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Perusahaan

#### 4. Maksud Dan Tujuan Perusahaan

Berdasarkan Akta Nomor 34 tanggal 23 Oktober 2014, Pasal 3, Ayat 1, maksud dan tujuan Perseroan adalah melakukan usaha dibidang Agro Bisnis dan Agro Industri serta optimalisasi pemanfaatan Sumber Daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Kegiatan Perseroan sesuai Akta Nomor 34 tanggal 23 Oktober 2014, Pasal 3, ayat 2 adalah:

- a. Pengusahaan budidaya tanaman meliputi pembukaan dan pengolahan lahan pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemungutan hasil tanaman serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang sehubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut;
- b. Produksi meliputi pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi dan/atau barang jadi serta produksi turunannya;
- c. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perseroan;
- d. Pengembangan usaha bidang perkebunan, agro wisata, agro bisnis dan *agro forestry*.

Selain kegiatan usaha utama tersebut diatas, Perseroan dapat melakukan kegiatan usaha dalam rangka optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang

dimiliki untuk *trading house*, pengembangan kawasan industri, *agro industrial complex*, *real estate*, pusat perbelanjaan/mall, perkantoran, pergudangan, pariwisata, perhotelan, resort, olahraga dan rekreasi, *rest area*, rumah sakit, pendidikan dan penelitian, prasarana telekomunikasi dan sumber daya energi, jasa penyewaan, jasa konsultasi bidang perkebunan, jasa pembangunan kebun, dan pengusahaan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan.

## 5. Unit Usaha

Unit Usaha PT Perkebunan Nusantara XIV terdiri dari :

### 1. Unit Usaha Aneka Tanaman

Tabel 1

Unit Usaha Aneka Tanama

NO	UNIT USAHA	ALAMAT	BUDIDAYA
1	PKS Luwu	Desa Lagego, Kec. Burau, Kab. Luwu Timur, Sulawesi Selatan.	- Kelapa Sawit - PKS Kap. 30 ton TBS/jam
2	Kebun Awaya/Telpaputih	Desa Awaya, Kec. Teluk Telpaputih, Kab. Maluku Tengah, Maluku.	- Karet - Kakao - Kelapa
3	Kebun Beteleme	Desa Beteleme, Kec. Mori, Kab. Morowali Sulawesi Tengah	- Karet
4	Kebun Keera - Maroangin	Desa Cerowalie, Kec. Keera, Kab. Wajo. Desa Bottomalangga, Kec Maiwa, Kab. Endrekang, Sulawesi Selatan.	- Kelapa Sawit
5	Kebun Malili	Desa Mantadulu, Kec. Angkona, Kab. Luwu Timur, Sulawesi Selatan.	- Kelapa Sawit
6	Kebun Asera	Desa Lamona, Kec. Wiwirano, Kab. Konawe Utara, Sulawesi Tenggara.	- Kelapa Sawit
7	Ternak kabaru	Desa Lailanjang, Kec. Rindi, Kab. Sumba Timur, Nusa Tenggara Timur.	- Sapi
8	Kebun Mira	Minahasa, Sulawesi Utara Halmahera, Maluku Utara	- Kelapa

## 2. Unit Usaha Gula

Tabel 2  
Unit Usaha Gula

NO	UNIT USAHA	ALAMAT	BUDIDAYA
1	Pabirk Gula Bone	Desa Arasoe, Kec. Cina, Kab. Bone, Sulawesi Selatan	- Tanaman Tebu - Pabrik Gula Kap. 2.400 TTH
2	Pabrik Gula Camming	Desa Pitumpidange, Kec. Libureng, Kab. Bone, Sulawesi Selatan.	- Tanaman Tebu - Pabrik Gula Kap. 3.000 TTH
3	Pabrik Gula Takalar	Desa Parapunganta, Kec. Polombangkeng Utara, Kab. takalar, Sulawesi Selatan	- Tanaman Tebu - Pabrik Gula Kap. 3.000 TTH

## 6. Susunan Dewan Komisaris Dan Direksi

### 1. Susunan Dewan Komisaris

Susunan Dewan Komisaris PT Perkebunan Nusantara XIV adalah sebagai berikut:

Tabel 3  
Susunan Dewan Komisaris

JABATAN	N A M A	SURAT KEPUTUSAN
Komisaris Utama	Prof. DR. Ir. H. Ambo Ala, MS	Nomor: SK-211/MBU/09/2016
		Nomor: 300./SKPTS/R/40/2016
		Tanggal 01 September 2016
Komisaris Independen	DR. H. Achma Yahya, SE, MM	Nomor: SK-211/MBU/09/2016
		Nomor: 300./SKPTS/R/40/2016
		Tanggal 01 September 2016
Komisaris	Hasbi Lodang, S.S	Nomor: SK-155/MBU/08/2015 dan KPJAK/
		Hold/SKPTS/R/09/2015
		Tanggal 28 Agustus 2015

## 2. Susunan Direksi

Tabel 4  
Susunan Direksi

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>BAGIAN/BIRO</b>
1	Budi Hidayat	Direktur Utama	Biro SPI dan Bagian Sekper
2	Edy Pter	Direktur Operasional	Bagian Tanaman & Ternak, Bagian Teknik dan Pengolahan, Bagian Rencana dan Pengembangan dan Bagian Sekper
3	Zainul Muntoha	Direktur Komersial	Bagian Keuangan, Bagian Akuntansi, Bagian Pemasaran, Bagian SDM & Umum, Bagian Pengadaan Barang & Jasa dan Bagian Sekper

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Variabel Penelitian/ Responden

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesesuaian materi pelatihan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, berdasarkan tanggapan responden sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pernyataan kuesioner yang diajukan. Dalam kuesioner terdapat indikator pernyataan diberi jawaban yang terdiri dari 5 kategori, yaitu : (Danim, 2002 : 191).

- |                        |          |
|------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju       | Skor = 5 |
| 2. Setuju              | Skor = 4 |
| 3. Netral              | Skor = 3 |
| 4. Tidak Setuju        | Skor = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | Skor = 1 |

Untuk melihat tingkat persepsi perilaku konsumen terhadap indikator-indikator yang ditanyakan, maka disusun kelas-kelas dengan jarak interval. (Razak Munir, 2002 : 212), sebagai berikut:

Survey ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, maka :



$$\text{Range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{rangeskor}}$$

Skor tertinggi :  $65 \times 5 = 325$

Skor terendah :  $65 \times 1 = 65$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu  $= \frac{325-65}{5} = 52$

Range skor :

40 - 80 = Sangat rendah

81 - 120 = Rendah

121 - 160 = Cukup

161 - 200 = Tinggi

201 - 250 = Sangat Tinggi

## 2. Karakteristik Responden

### a. Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan umur :

**Tabel. 1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

No.	Nama	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	30	30%
2	31-40 Tahun	20	20%
3	41-50 Tahun	15	15%
Jumlah		65	15%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

**b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel. 2**

**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	40%
2	Perempuan	25	25%
Jumlah		65	65%

Sumber: Data primer diolah, 2017

### **3. Penilaian Responden**

Tingkat kesesuaian materi pengembangan Sumber daya Manusia melalui pelatihan sebagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, yang meliputi : bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan dan media pelatihan yang digunakan.

### **4. Pengujian Validitas dan Realibilitas**

#### **1. Pengujian Validitas**

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment.  $r$  hitung diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $r$  table dari buku statistik. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value)  $> 0,05$  maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikansi (P Value)  $< 0,05$  maka terjadi hubungan yang signifikan. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 16 (Statistical Package for Social Science 16). Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas

Variable/ indicator	Rhitung	R table	Keterangan
Materi			
X1	0.424	0.244	Valid
X2	0.380	0.244	Valid
X3	0.334	0.244	Valid
X4	0.452	0.244	Valid
X5	0.432	0.244	Valid
X6	0.307	0.244	Valid
X7	0.432	0.244	Valid
X8	0.534	0.244	Valid
X9	0.627	0.244	Valid
X10	0.726	0.244	Valid
Kinerja			
Y1	0.498	0.244	Valid
Y2	0.540	0.244	Valid
Y3	0.423	0.244	Valid
Y4	0.264	0.244	Valid
Y5	0.570	0.244	Valid
Y6	0.608	0.244	Valid
Y7	0.712	0.244	Valid
Y8	0.732	0.244	Valid
Y9	0.500	0.244	Valid
Y10	0.569	0.244	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 65 orang, yaitu 0,244. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

## 2. Pengujian Realibilitas

Suharsimi Arikunto (2006: 154) menyatakan “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien cronbach alpha, dimana instrument dikatakan reliable jika memiliki koefisien cronbach alpha sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas

<b>Variable</b>	<b>Cronbach alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Materi	604	Reliable
Kinerja	733	Reliable

semua hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item -item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Analisis Dan Pembahasan Regresi Linear Berganda

## **5. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis hasil penelitian mengenai Pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana, analisis kuantitatif. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dirangkum melalui tabel berikut:

Tabel 7

Hasil olahdata dengan menggunakan program SPSS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.608	4.542		4.757	.000
	X	.516	.113	.497	4.549	.000

a. Dependent Variable: y

Dari table di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut: Persamaan Regresi Linear sederhana.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kesesuain Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia

a = Konstanta

b = Kofisien Regresi

$$Y = 21.608 + 0.516X$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai *a* dan *b* positif. Artinya ketika variabel X (kesesuain materi pengembangan sumber daya manusia) dinaikkan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X.



## 6. Uji Hipotesis

*Menurut Kerlinger (1973)*, Hipotesis adalah pernyataan dengan hubungan antara dua variable atau lebih.

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri atas uji hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan. Adapun hasil dari pengujian tersebut juga akan dijelaskan.

### a. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.521	1	185.521	20.691	.000 <sup>b</sup>
Residual	564.879	63	8.966		
Total	750.400	64			

a. Dependent Variable: y

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 20.691 lebih besar dari nilai F table sebesar 3,99. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa materi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia), terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap Kinerja karyawan, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.608	4.542		4.757	.000
X	.516	.113	.497	4.549	.000

a. Dependent Variable: y

Pengaruh dari variabel tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Variabel tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan  $< 0,05$ .

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung sebesar 4.549 lebih kecil dari nilai T table sebesar 1,669. dengan koefisien regresi sebesar 21.608 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

ditolak. Hal ini dapat terjadi karena biasanya jangka waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan bisa dikatakan cukup atau lebih sehingga karyawan mengerti apa tujuan dilakukan pelatihan tersebut. Atau juga frekuensi pelatihan yang dilakukan oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 (dua) digunakan Adjusted R Square, sebagai berikut :

Tabel 10

Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.235	2.99438

a. Predictors: (Constant), X

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,235 Hal ini berarti 23,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia.

## **B. Pembahasan**

Pada dasarnya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Tingkat kesesuaian materi pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif/baik dan negatif/buruk. Apabila tingkat Tingkat kesesuaian materi pengembangan Sumber Daya Manusia optimal akan berdampak pada kinerja organisasi menjadi maksimal. Bila Tingkat kesesuaian materi pengembangan Sumber Daya Manusia terlalu rendah, maka Tingkat kesesuaian materi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi mengalami stagnansi dan organisasi menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Di satu sisi, jika tingkat Tingkat kesesuaian materi pengembangan Sumber Daya Manusia terlalu tinggi, maka akan timbul kekacauan, tidak kooperatif, dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

Peranan para pimpinan dan para petinggi sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam mengatur Tingkat kesesuaian materi dan pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya sangat berdampak pada kinerja karyawan. seperti yang dikemukakan oleh :

Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 11) mengemukakan bahwa ” Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”.

Dari defenisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier karyawan inilah yang di maksudkan sebagai pengembangan karyawan

Sedarmayanti ( 2008 : 167 ) mengemukakan bahwa ” Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang berkeahlian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan di dorong belajar berkembang ”.

Berdasarkan kedua defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah asset penting dalam perusahaan yang perlu diaplikasikan dengan pelatihan atau pengembangan untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan turnover karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Melalui hasil penelitian yang saya dapatkan pengaruh tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.PERKEBUNAN XIV NUSANTARA terlihat jelas melalui olahan data yang dimana :

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 20.691 lebih besar dari nilai F table sebesar 3,99. Dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa materi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Sedangkan, Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung sebesar 4.549 lebih kecil dari nilai T table sebesar 1,669. dengan koefisien regresi sebesar 21.608 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja

karyawan diterima. Sedangkan  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini dapat terjadi karena biasanya jangka waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan bisa dikatakan cukup atau lebih sehingga karyawan mengerti apa tujuan dilakukan pelatihan tersebut. Atau juga frekuensi pelatihan yang dilakukan oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dari 65 karyawan yang kemudian diolah dan diuji, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut:

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa materi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.549 koefisien regresi sebesar 21.608 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan dari nilai F hitung sebesar 20.691 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05

#### B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis akan menyajikan saran-saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar, perlu pihak perusahaan lebih meningkatkan materi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan.
2. Pihak perusahaan perlu lebih memperhatikan variabel materi pengembangan sumber daya manusia yang dinilai sangat kurang oleh hasil responden Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Yang di mana terdapat indicator model komunikasi, yaitu untuk pihak perusahaan perlu meningkatkan cara penyampaian atau model komunikasi yang lebih sederhana sehingga karyawan lebih muda memahami.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dharma Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*, cetakan keenam. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Manahjemen SumberDaya Manusia*. Edisi kedua, cetakan ke enam belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi tujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bandung: Mandar maju
- Rachmawati, Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua. Jakarta: Grafindo.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua. Yogyakarta: YKPN.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Universitas Muhammadiyah Malang
- Yuniarsih Tjutju, Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Bandung: Alfabeta
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-factoryang.html>

# LAMPIRAN

Variable	Devenisi operasiona	Indicator	Item kusioner	skala
Materi pengembangan sumber daya manusia	Pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan pelatihan</li> <li>• Model komonikasi</li> <li>• durasi pelatihan</li> <li>• media pelatihan</li> </ul>	<p>1 &amp; 2</p> <p>3,4,5 &amp; 6</p> <p>7,8, &amp; 9</p> <p>10</p>	<p>Likert</p> <p>Likert</p> <p>Likert</p> <p>Likert</p>
Kinerja karyawan	Kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan inndividu yang di gerakan oleh para manejer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kuantitas kerja</li> <li>• kualitas kerja</li> <li>• kerja sama</li> <li>• hasil kerja</li> </ul>	1 & 2	

**Tabel Hasil Kuesioner X**

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN										SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	RESPONDEN 1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	30
2	RESPONDEN 2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	40
3	RESPONDEN 3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	38
4	RESPONDEN 4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	39
5	RESPONDEN 5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
6	RESPONDEN 6	4	5	4	4	4	3	2	4	3	3	36
7	RESPONDEN 7	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	43
8	RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	37
9	RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
10	RESPONDEN 10	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36
11	RESPONDEN 11	4	4	4	4	3	5	5	2	3	4	38
12	RESPONDEN 12	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	40
13	RESPONDEN 13	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	42
14	RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
15	RESPONDEN 15	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	40
16	RESPONDEN 16	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
17	RESPONDEN 17	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	39
18	RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
19	RESPONDEN 19	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
20	RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	RESPONDEN 21	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	36
22	RESPONDEN 22	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
23	RESPONDEN 23	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
24	RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
25	RESPONDEN 25	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
26	RESPONDEN 26	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	37
27	RESPONDEN 27	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	39
28	RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
29	RESPONDEN 29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
30	RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	RESPONDEN 31	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	37
32	RESPONDEN 32	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
33	RESPONDEN 33	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
34	RESPONDEN 34	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
35	RESPONDEN 35	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	38

36	RESPONDEN 36	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
37	RESPONDEN 37	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	39
38	RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
39	RESPONDEN 39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
40	RESPONDEN 40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
41	RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	38
42	RESPONDEN 42	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
43	RESPONDEN 43	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	40
44	RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
45	RESPONDEN 45	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
46	RESPONDEN 46	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	38
47	RESPONDEN 47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
48	RESPONDEN 48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
49	RESPONDEN 49	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
50	RESPONDEN 50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
51	RESPONDEN 51	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	39
52	RESPONDEN 52	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	42
53	RESPONDEN 53	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42
54	RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
55	RESPONDEN 55	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
56	RESPONDEN 56	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	40
57	RESPONDEN 57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
58	RESPONDEN 58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	RESPONDEN 59	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
60	RESPONDEN 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	RESPONDEN 61	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
62	RESPONDEN 62	4	4	5	5	3	4	4	3	3	2	37
63	RESPONDEN 63	2	4	5	5	3	3	3	4	5	3	37
64	RESPONDEN 64	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	40
65	RESPONDEN 65	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	42





35	RESPONDEN 35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	RESPONDEN 37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
38	RESPONDEN 38	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	35
39	RESPONDEN 39	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
40	RESPONDEN 40	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
41	RESPONDEN 41	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
42	RESPONDEN 42	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
43	RESPONDEN 43	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	42
44	RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
45	RESPONDEN 45	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	40
46	RESPONDEN 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	RESPONDEN 47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	RESPONDEN 48	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	37
49	RESPONDEN 49	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
50	RESPONDEN 50	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
51	RESPONDEN 51	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
52	RESPONDEN 52	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
53	RESPONDEN 53	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
54	RESPONDEN 54	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	43
55	RESPONDEN 55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
56	RESPONDEN 56	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
57	RESPONDEN 57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
58	RESPONDEN 58	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
59	RESPONDEN 59	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
60	RESPONDEN 60	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
61	RESPONDEN 61	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
62	RESPONDEN 62	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	39
63	RESPONDEN 63	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	39
64	RESPONDEN 64	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	42
65	RESPONDEN 65	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	43

NO	N	X	Y	X2	Y2	XY
1	1	30	35	900	1225	1050
2	2	40	43	1600	1849	1720
3	3	38	39	1444	1521	1482
4	4	39	40	1521	1600	1560
5	5	38	40	1444	1600	1520
6	6	36	38	1296	1444	1368
7	7	43	45	1849	2025	1935
8	8	37	38	1369	1444	1406
9	9	47	50	2209	2500	2350
10	10	36	46	1296	2116	1656
11	11	38	40	1444	1600	1520
12	12	40	42	1600	1764	1680
13	13	42	40	1764	1600	1680
14	14	43	38	1849	1444	1634
15	15	40	47	1600	2209	1880
16	16	38	40	1444	1600	1520
17	17	39	41	1521	1681	1599
18	18	36	41	1296	1681	1476
19	19	46	44	2116	1936	2024
20	20	39	45	1521	2025	1755
21	21	36	40	1296	1600	1440
22	22	41	43	1681	1849	1763
23	23	39	41	1521	1681	1599
24	24	42	39	1764	1521	1638
25	25	38	50	1444	2500	1900
26	26	37	40	1369	1600	1480
27	27	39	41	1521	1681	1599
28	28	36	43	1296	1849	1548
29	29	46	44	2116	1936	2024
30	30	40	45	1600	2025	1800
31	31	37	40	1369	1600	1480
32	32	41	43	1681	1849	1763
33	33	39	41	1521	1681	1599
34	34	41	39	1681	1521	1599
35	35	38	50	1444	2500	1900
36	36	38	40	1444	1600	1520
37	37	39	41	1521	1681	1599

38	38	36	35	1296	1225	1260
39	39	46	44	2116	1936	2024
40	40	39	47	1521	2209	1833
41	41	38	40	1444	1600	1520
42	42	41	43	1681	1849	1763
43	43	40	42	1600	1764	1680
44	44	42	39	1764	1521	1638
45	45	38	40	1444	1600	1520
46	46	38	40	1444	1600	1520
47	47	47	50	2209	2500	2350
48	48	36	37	1296	1369	1332
49	49	46	44	2116	1936	2024
50	50	39	45	1521	2025	1755
51	51	39	40	1521	1600	1560
52	52	42	43	1764	1849	1806
53	53	42	41	1764	1681	1722
54	54	43	43	1849	1849	1849
55	55	38	47	1444	2209	1786
56	56	40	44	1600	1936	1760
57	57	47	48	2209	2304	2256
58	58	40	45	1600	2025	1800
59	59	46	44	2116	1936	2024
60	60	40	45	1600	2025	1800
61	61	42	42	1764	1764	1764
62	62	37	39	1369	1521	1443
63	63	37	39	1369	1521	1443
64	64	40	42	1600	1764	1680
65	65	42	43	1764	1849	1806

## Correlations Materi Pengembang Sumber Daya Manusia (X)

[DataSet0] E:\OLAH DATA SPSS\fix.sav

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	Pearson Correlation	1	.635**	-.228	-.110	.332**	.198
	Sig. (2-tailed)		.000	.068	.382	.007	.114
	N	65	65	65	65	65	65
x2	Pearson Correlation	.635**	1	.118	.148	.158	.082
	Sig. (2-tailed)	.000		.349	.238	.208	.517
	N	65	65	65	65	65	65
x3	Pearson Correlation	-.228	.118	1	.863**	-.075	-.293*
	Sig. (2-tailed)	.068	.349		.000	.554	.018
	N	65	65	65	65	65	65
x4	Pearson Correlation	-.110	.148	.863**	1	-.026	-.213
	Sig. (2-tailed)	.382	.238	.000		.838	.088
	N	65	65	65	65	65	65
x5	Pearson Correlation	.332**	.158	-.075	-.026	1	.343**
	Sig. (2-tailed)	.007	.208	.554	.838		.005
	N	65	65	65	65	65	65
x6	Pearson Correlation	.198	.082	-.293*	-.213	.343**	1
	Sig. (2-tailed)	.114	.517	.018	.088	.005	
	N	65	65	65	65	65	65
x7	Pearson Correlation	.223	-.093	-.122	-.037	.185	.517**
	Sig. (2-tailed)	.074	.463	.335	.769	.139	.000
	N	65	65	65	65	65	65
x8	Pearson Correlation	.092	.139	-.083	-.019	.216	-.044
	Sig. (2-tailed)	.466	.268	.511	.878	.084	.730
	N	65	65	65	65	65	65
x9	Pearson Correlation	-.196	-.189	.465**	.464**	.014	-.221
	Sig. (2-tailed)	.117	.131	.000	.000	.910	.077
	N	65	65	65	65	65	65
x10	Pearson Correlation	.332**	.180	.047	.195	.121	.133
	Sig. (2-tailed)	.007	.152	.711	.120	.335	.290
	N	65	65	65	65	65	65
X	Pearson Correlation	.424**	.380**	.334**	.452**	.432**	.307*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.007	.000	.000	.013
	N	65	65	65	65	65	65

**Correlations**

		x7	x8	x9	x10	X
x1	Pearson Correlation	.223	.092**	-.196	.332	.424**
	Sig. (2-tailed)	.074	.466	.117	.007	.000
	N	65	65	65	65	65
x2	Pearson Correlation	-.093**	.139	-.189	.180	.380
	Sig. (2-tailed)	.463	.268	.131	.152	.002
	N	65	65	65	65	65
x3	Pearson Correlation	-.122	-.083	.465	.047**	.334
	Sig. (2-tailed)	.335	.511	.000	.711	.007
	N	65	65	65	65	65
x4	Pearson Correlation	-.037	-.019	.464**	.195	.452
	Sig. (2-tailed)	.769	.878	.000	.120	.000
	N	65	65	65	65	65
x5	Pearson Correlation	.185**	.216	.014	.121	.432
	Sig. (2-tailed)	.139	.084	.910	.335	.000
	N	65	65	65	65	65
x6	Pearson Correlation	.517	-.044	-.221*	.133	.307**
	Sig. (2-tailed)	.000	.730	.077	.290	.013
	N	65	65	65	65	65
x7	Pearson Correlation	1	-.089	.078	.195	.432
	Sig. (2-tailed)		.480	.538	.120	.000
	N	65	65	65	65	65
x8	Pearson Correlation	-.089	1	.572	.427	.534
	Sig. (2-tailed)	.480		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
x9	Pearson Correlation	.078	.572	1**	.576**	.627
	Sig. (2-tailed)	.538	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65
x10	Pearson Correlation	.195**	.427	.576	1	.726
	Sig. (2-tailed)	.120	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65
X	Pearson Correlation	.432**	.534**	.627**	.726**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations Kinerja Karyawan (Y)

[DataSet0] E:\OLAH DATA SPSS\fix.sav

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	Pearson Correlation	1	.726**	.075	-.171	.075	.121
	Sig. (2-tailed)		.000	.552	.174	.552	.337
	N	65	65	65	65	65	65
y2	Pearson Correlation	.726**	1	.150	-.153	.199	.117
	Sig. (2-tailed)	.000		.234	.224	.112	.355
	N	65	65	65	65	65	65
y3	Pearson Correlation	.075	.150	1	.204	.128	.141
	Sig. (2-tailed)	.552	.234		.104	.308	.262
	N	65	65	65	65	65	65
y4	Pearson Correlation	-.171	-.153	.204	1	.439**	.029
	Sig. (2-tailed)	.174	.224	.104		.000	.820
	N	65	65	65	65	65	65
y5	Pearson Correlation	.075	.199	.128	.439**	1	.366**
	Sig. (2-tailed)	.552	.112	.308	.000		.003
	N	65	65	65	65	65	65
y6	Pearson Correlation	.121	.117	.141	.029	.366**	1
	Sig. (2-tailed)	.337	.355	.262	.820	.003	
	N	65	65	65	65	65	65
y7	Pearson Correlation	.266*	.501**	.110	.090	.409**	.384**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.383	.475	.001	.002
	N	65	65	65	65	65	65
y8	Pearson Correlation	.068	.090	.279*	.076	.297*	.573**
	Sig. (2-tailed)	.588	.476	.024	.546	.016	.000
	N	65	65	65	65	65	65
y9	Pearson Correlation	.129	.098	.162	.069	.308*	.196
	Sig. (2-tailed)	.305	.437	.196	.583	.012	.119
	N	65	65	65	65	65	65
y10	Pearson Correlation	.517**	.325**	.150	-.123	.020	.342**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.234	.328	.875	.005
	N	65	65	65	65	65	65
y	Pearson Correlation	.498**	.540**	.423**	.264*	.570**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.034	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65

**Correlations**

		y7	y8	y9	y10	y
y1	Pearson Correlation	.266	.068**	.129	.517	.498
	Sig. (2-tailed)	.032	.588	.305	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
y2	Pearson Correlation	.501**	.090	.098	.325	.540
	Sig. (2-tailed)	.000	.476	.437	.008	.000
	N	65	65	65	65	65
y3	Pearson Correlation	.110	.279	.162	.150	.423
	Sig. (2-tailed)	.383	.024	.196	.234	.000
	N	65	65	65	65	65
y4	Pearson Correlation	.090	.076	.069	-.123	.264**
	Sig. (2-tailed)	.475	.546	.583	.328	.034
	N	65	65	65	65	65
y5	Pearson Correlation	.409	.297	.308	.020**	.570
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.012	.875	.000
	N	65	65	65	65	65
y6	Pearson Correlation	.384	.573	.196	.342	.608**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.119	.005	.000
	N	65	65	65	65	65
y7	Pearson Correlation	1*	.554**	.228	.239	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.068	.055	.000
	N	65	65	65	65	65
y8	Pearson Correlation	.554	1	.434*	.431	.732*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65
y9	Pearson Correlation	.228	.434	1	.066	.500*
	Sig. (2-tailed)	.068	.000		.601	.000
	N	65	65	65	65	65
y10	Pearson Correlation	.239**	.431**	.066	1	.569
	Sig. (2-tailed)	.055	.000	.601		.000
	N	65	65	65	65	65
y	Pearson Correlation	.712**	.732**	.500**	.569*	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability Materi Pengembang Sumber Daya Manusia (X)

[DataSet0] E:\OLAH DATA SPSS\fix.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	10

RELIABILITY

```
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability Kinerja Karyawan (Y)

[DataSet0] E:\OLAH DATA SPSS\fix.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
```



```

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER X.

```

## Regression

[DataSet0] E:\OLAH DATA SPSS\fix.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: y  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.235	2.99438

- a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.521	1	185.521	20.691	.000 <sup>b</sup>
	Residual	564.879	63	8.966		
	Total	750.400	64			

- a. Dependent Variable: y  
b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.608	4.542		4.757	.000
	X	.516	.113	.497	4.549	.000

- a. Dependent Variable: y

```

DESCRIPTIVES VARIABLES=X y
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.

```



**Statistics**

		y8	y9	y10
N	Valid	65	65	65
	Missing	0	0	0
Mean		4.2154	4.0615	4.2308
Median		4.0000	4.0000	4.0000
Std. Deviation		.71790	.65852	.74518
Variance		.515	.434	.555
Range		2.00	2.00	2.00
Minimum		3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00

**Frequency Table**

**y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5
	4.00	29	44.6	46.2
	5.00	35	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0

**y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.6	4.6
	4.00	33	50.8	55.4
	5.00	29	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0

**y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	10.8	10.8
	4.00	46	70.8	81.5
	5.00	12	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0

**y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	12.3	12.3	12.3
Valid 4.00	32	49.2	49.2	61.5
Valid 5.00	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	4.6	4.6	4.6
Valid 4.00	48	73.8	73.8	78.5
Valid 5.00	14	21.5	21.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.9	16.9	16.9
Valid 4.00	42	64.6	64.6	81.5
Valid 5.00	12	18.5	18.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.9	16.9	16.9
Valid 4.00	27	41.5	41.5	58.5
Valid 5.00	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.9	16.9	16.9
4.00	29	44.6	44.6	61.5
5.00	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	18.5	18.5	18.5
4.00	37	56.9	56.9	75.4
5.00	16	24.6	24.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	18.5	18.5	18.5
4.00	26	40.0	40.0	58.5
5.00	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

[DataSet0] E:\OLAH DATA SPSS\fix.sav

		Statistics		
		x8	x9	x10
N	Valid	65	65	65
	Missing	0	0	0
Mean		3.6000	3.6000	3.6923
Median		4.0000	3.0000	4.0000
Std. Deviation		.88034	.82538	.78905
Variance		.775	.681	.623
Range		3.00	3.00	3.00
Minimum		2.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00

## Frequency Table

x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1
	4.00	25	38.5	41.5
	5.00	38	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0

x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	21.5	21.5
	4.00	35	53.8	75.4
	5.00	16	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0

x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.7	7.7
	4.00	44	67.7	75.4
	5.00	16	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0

**x5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	21.5	21.5	21.5
4.00	46	70.8	70.8	92.3
5.00	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	13.8	13.8	13.8
4.00	36	55.4	55.4	69.2
5.00	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	7.7	7.7	7.7
3.00	16	24.6	24.6	32.3
4.00	29	44.6	44.6	76.9
5.00	15	23.1	23.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	15.4	15.4	15.4
3.00	13	20.0	20.0	35.4
4.00	35	53.8	53.8	89.2
5.00	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.5	1.5	1.5
3.00	37	56.9	56.9	58.5
Valid 4.00	14	21.5	21.5	80.0
5.00	13	20.0	20.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

**x10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	9.2	9.2	9.2
3.00	15	23.1	23.1	32.3
Valid 4.00	37	56.9	56.9	89.2
5.00	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	



Table pengisian kuesioner

Variabel materi pengembangan sumber daya manusia

No	Variabel materi pengembangan sumber daya manusia	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan menyediakan bahan untuk menjalankan pelatihan					
2	Perusahaan menyediakan dana untuk menjalankan pelatihan					
3	Komunikasi sesama karyawan terjalin dengan baik					
4	Komunikasi sesama pimpinan atau atasan terjalin dengan baik					
5	Setiap pekerjaan selalu di diskusikan dengan rekan kerja					
6	Hubungan baik dengan rekan kerja membantu dalam menyelesaikan masalah					
7	Pelatihan karyawan di laksanakan tetap pada waktunya					
8	Durasi pelatihan di sesuaikan dengan kondisi karyawan					
9	Kesempatan pengembangan karir di berikan dengan adil dan sesuai dengan prestasi yang karyawan capai					
10	Alat dan media pelatihan di sesuaikan dengan kemampuan karyawan					

Variabel kinerja karyawan

No	Variabel kinerja karyawan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang di berikan atasan dengan baik					
2	Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang di berikan atasan dengan baik dan selesai cepat waktu					
3	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan bekerja sama dengan tim kerja					
4	Bagi saya kehadiran dan ketepatan waktu adalah hal yang sangat penting					
5	Saya sudah memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan bekerja dengan baik sesuai hasil dengan standar penilaian kualitas pekerjaan yang sudah di tentukan					
6	Saya menawarkan bantuan kepada rekan kerja					
7	Standar kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada karena kualitas adalah yang utama					
8	Saya akan lembur apabila pekerjaan yang di bebaskan belum selesai pada waktu yang ditentukan					
9	Saya mementingkan kinerja kelompok dari pada kinerja individu					
10	Saya menangani pekerjaan diluar tugas pokok saya					

Tabel Hasil Kuesioner X												
NO	RESPONDEN	PERNYATAAN										SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	RESPONDEN 1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	30
2	RESPONDEN 2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	40
3	RESPONDEN 3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	38
4	RESPONDEN 4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	39
5	RESPONDEN 5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
6	RESPONDEN 6	4	5	4	4	4	3	2	4	3	3	36
7	RESPONDEN 7	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	43
8	RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	37
9	RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
10	RESPONDEN 10	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36
11	RESPONDEN 11	4	4	4	4	3	5	5	2	3	4	38
12	RESPONDEN 12	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	40
13	RESPONDEN 13	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	42
14	RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
15	RESPONDEN 15	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	40
16	RESPONDEN 16	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
17	RESPONDEN 17	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	39
18	RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
19	RESPONDEN 19	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
20	RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	RESPONDEN 21	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	36
22	RESPONDEN 22	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
23	RESPONDEN 23	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
24	RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
25	RESPONDEN 25	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
26	RESPONDEN 26	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	37
27	RESPONDEN 27	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	39
28	RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
29	RESPONDEN 29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
30	RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	RESPONDEN 31	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	37
32	RESPONDEN 32	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
33	RESPONDEN 33	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
34	RESPONDEN 34	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
35	RESPONDEN 35	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	38
36	RESPONDEN 36	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
37	RESPONDEN 37	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	39
38	RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
39	RESPONDEN 39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
40	RESPONDEN 40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
41	RESPONDEN 41	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	38
42	RESPONDEN 42	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
43	RESPONDEN 43	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	40
44	RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
45	RESPONDEN 45	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
46	RESPONDEN 46	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	38
47	RESPONDEN 47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
48	RESPONDEN 48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
49	RESPONDEN 49	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
50	RESPONDEN 50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
51	RESPONDEN 51	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	39
52	RESPONDEN 52	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	42
53	RESPONDEN 53	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42
54	RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
55	RESPONDEN 55	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
56	RESPONDEN 56	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	40
57	RESPONDEN 57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
58	RESPONDEN 58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	RESPONDEN 59	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
60	RESPONDEN 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	RESPONDEN 61	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
62	RESPONDEN 62	4	4	5	5	3	4	4	3	3	2	37
63	RESPONDEN 63	2	4	5	5	3	3	3	4	5	3	37
64	RESPONDEN 64	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	40
65	RESPONDEN 65	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	42

c												
NO	RESPONDEN	PERNYATAAN										SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
2	RESPONDEN 2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	43
3	RESPONDEN 3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	RESPONDEN 4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	40
5	RESPONDEN 5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
6	RESPONDEN 6	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	38
7	RESPONDEN 7	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
8	RESPONDEN 8	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	38
9	RESPONDEN 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	RESPONDEN 10	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	46
11	RESPONDEN 11	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	40
12	RESPONDEN 12	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	42
13	RESPONDEN 13	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	40
14	RESPONDEN 14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
15	RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
16	RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	RESPONDEN 17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	RESPONDEN 18	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	41
19	RESPONDEN 19	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
20	RESPONDEN 20	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
21	RESPONDEN 21	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
22	RESPONDEN 22	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
23	RESPONDEN 23	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
24	RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
25	RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	RESPONDEN 27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
28	RESPONDEN 28	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	43
29	RESPONDEN 29	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
30	RESPONDEN 30	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
31	RESPONDEN 31	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
32	RESPONDEN 32	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	43
33	RESPONDEN 33	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
34	RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
35	RESPONDEN 35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	RESPONDEN 37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
38	RESPONDEN 38	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	35
39	RESPONDEN 39	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
40	RESPONDEN 40	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
41	RESPONDEN 41	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
42	RESPONDEN 42	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
43	RESPONDEN 43	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	42
44	RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
45	RESPONDEN 45	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	40
46	RESPONDEN 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	RESPONDEN 47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	RESPONDEN 48	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	37
49	RESPONDEN 49	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
50	RESPONDEN 50	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
51	RESPONDEN 51	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
52	RESPONDEN 52	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
53	RESPONDEN 53	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
54	RESPONDEN 54	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	43
55	RESPONDEN 55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
56	RESPONDEN 56	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
57	RESPONDEN 57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
58	RESPONDEN 58	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
59	RESPONDEN 59	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
60	RESPONDEN 60	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
61	RESPONDEN 61	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
62	RESPONDEN 62	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	39
63	RESPONDEN 63	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	39
64	RESPONDEN 64	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	42
65	RESPONDEN 65	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	43

NO	N	X	Y	X2	Y2
1	1	30	35	900	1225
2	2	40	43	1600	1849
3	3	38	39	1444	1521
4	4	39	40	1521	1600
5	5	3			

XY
1050
1720
1482
1560
1520
1368
1935
1406
2350
1656
1520
1680
1680
1634
1880
1520
1599
1476
2024
1755
1440
1763
1599
1638
1900
1480
1599
1548
2024
1800
1480
1763
1599
1599
1900
1520
1599
1260
2024
1833
1520
1763
1680
1638
1520
1520
2350
1332
2024
1755
1560
1806
1722
1849
1786
1760
2256
1800
2024
1800
1764
1443
1443
1680
1806

Tabel Hasil Kuesioner X												
NO	RESPONDEN	PERNYATAAN										SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	RESPONDEN 1	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	37
2	RESPONDEN 2	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
3	RESPONDEN 3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
4	RESPONDEN 4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	RESPONDEN 5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
6	RESPONDEN 6	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
7	RESPONDEN 7	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	41
8	RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
9	RESPONDEN 9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
10	RESPONDEN 10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
11	RESPONDEN 11	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	37
12	RESPONDEN 12	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
13	RESPONDEN 13	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
14	RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
15	RESPONDEN 15	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
16	RESPONDEN 16	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
17	RESPONDEN 17	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	41
18	RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
19	RESPONDEN 19	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
20	RESPONDEN 20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	RESPONDEN 21	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	37
22	RESPONDEN 22	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
23	RESPONDEN 23	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
24	RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
25	RESPONDEN 25	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
26	RESPONDEN 26	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
27	RESPONDEN 27	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	41
28	RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
29	RESPONDEN 29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
30	RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
31	RESPONDEN 31	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	37
32	RESPONDEN 32	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
33	RESPONDEN 33	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
34	RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
35	RESPONDEN 35	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
36	RESPONDEN 36	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
37	RESPONDEN 37	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	41
38	RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
39	RESPONDEN 39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
40	RESPONDEN 40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
41	RESPONDEN 41	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	37
42	RESPONDEN 42	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
43	RESPONDEN 43	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
44	RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
45	RESPONDEN 45	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
46	RESPONDEN 46	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
47	RESPONDEN 47	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	41
48	RESPONDEN 48	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
49	RESPONDEN 49	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
50	RESPONDEN 50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
51	RESPONDEN 51	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	37
52	RESPONDEN 52	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	41
53	RESPONDEN 53	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	39
54	RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
55	RESPONDEN 55	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38
56	RESPONDEN 56	4	5	4	4	4	5	2	4	3	3	38
57	RESPONDEN 57	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	41
58	RESPONDEN 58	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	36
59	RESPONDEN 59	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
60	RESPONDEN 60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
61	RESPONDEN 61	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
62	RESPONDEN 62	4	4	5	5	3	4	4	3	3	2	37
63	RESPONDEN 63	2	4	5	5	3	3	4	4	5	3	38
64	RESPONDEN 64	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	40
65	RESPONDEN 65	5	5	3	4	4	5	4	3	3	5	41

Tabel Hasil Kuesioner Y												
NO	RESPONDEN	PERNYATAAN										SKOR
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	RESPONDEN 1	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	40
2	RESPONDEN 2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	43
3	RESPONDEN 3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	41
4	RESPONDEN 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	RESPONDEN 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	RESPONDEN 7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
8	RESPONDEN 8	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	33
9	RESPONDEN 9	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
10	RESPONDEN 10	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
11	RESPONDEN 11	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
12	RESPONDEN 12	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	43
13	RESPONDEN 13	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
14	RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
15	RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	RESPONDEN 17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	RESPONDEN 18	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	33
19	RESPONDEN 19	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
20	RESPONDEN 20	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
21	RESPONDEN 21	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
22	RESPONDEN 22	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
23	RESPONDEN 23	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
24	RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
25	RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	RESPONDEN 27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
28	RESPONDEN 28	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	33
29	RESPONDEN 29	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
30	RESPONDEN 30	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
31	RESPONDEN 31	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
32	RESPONDEN 32	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
33	RESPONDEN 33	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
34	RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
35	RESPONDEN 35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	RESPONDEN 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	RESPONDEN 37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
38	RESPONDEN 38	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	33
39	RESPONDEN 39	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
40	RESPONDEN 40	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
41	RESPONDEN 41	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
42	RESPONDEN 42	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
43	RESPONDEN 43	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
44	RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
45	RESPONDEN 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	RESPONDEN 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	RESPONDEN 47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
48	RESPONDEN 48	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	33
49	RESPONDEN 49	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
50	RESPONDEN 50	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
51	RESPONDEN 51	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
52	RESPONDEN 52	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
53	RESPONDEN 53	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	41
54	RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
55	RESPONDEN 55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	RESPONDEN 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	RESPONDEN 57	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
58	RESPONDEN 58	4	4	2	5	4	2	4	2	4	2	33
59	RESPONDEN 59	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
60	RESPONDEN 60	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
61	RESPONDEN 61	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
62	RESPONDEN 62	4	4	5	5	3	4	4	3	3	2	37
63	RESPONDEN 63	2	4	5	5	3	3	4	4	5	3	38
64	RESPONDEN 64	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	40
65	RESPONDEN 65	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	41

NO	N	X	Y	X2	Y2
1	1	37	40	1369	1600
2	2	41	43	1681	1849
3	3	39	41	1521	1681
4	4	42	39	1764	1521
5	5	38	50	14	



## RIWAYAT HIDUP



Firsah Rahayu, dilahirkan di sangkale 5 mei 1995. Penulis adalah anak kedua dari 6 bersaudara, dari pasangan bapak Isman dan Ibu Rosmiati. Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar di SD Negeri 022 Pararra. pada tahun 2001 dan tamat SD pada tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Sabbang pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2010 di SMA Negeri 1 Baebunta dan tamat pada tahun 2013. Selanjutnya pada Tahun yang sama penulis diterima di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis melalui jalur test penerimaan mahasiswa baru dan menyandang status sebagai salah satu mahasiswi di jurusan Manajemen.