

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR**

HENDRA ARISKI

105720381612



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Di susun dan diajukan oleh :

HENDRA ARISKI

1057203781612

Kepada :

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Nama Mahasiswa : HENDRA ARISKI

Stambuk/Nim : 105720381612

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

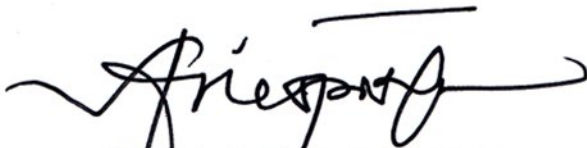
Jenjang Program Studi : Strata Satu (S1)

Telah mengikuti ujian hasil dan siap untuk mengikuti ujian meja.

Makassar, Mei 2018

Disetujui oleh,

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NIDN : 1093485

Pembimbing II

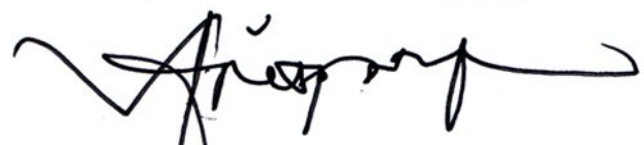

Samsul Rizal, SE.,MM
NIDN : 0907028401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Ismai, Ruslinda, SE., MM
NIDN : 965078

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NIDN : 1093485

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. 0006/2018 Tahun 1439H/2018M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juni 2018

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 : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



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

2. Samsul Rizal, SE, MM.

3. Muh. Nur R, SE, MM.

4. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM.



KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas terucap selain ungkapan puji syukur kepada Allah SWT, karena limpahan rahmat dan hidayahnya_Nyalah sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini, dan tak lupa pula mengirimkan salawat dan tazlim kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Sembah sujud dan rasa terima kasih yang sedalam-dalam penulis hanturkan kepada ayahanda Untung dan ibunda Nurmiati yang telah membesarkan, mendidik, memberikan kasih sayang dan pengorbanan yang tulus dengan merelakan segalanya demi gemerlapnya masa depan penulis semoga diberi pahala yang berlipat ganda dan tetap berada dalam lindungan_Nya Allah SWT, juga kepada saudara kesayanganku Nurafni Eka Putri, Handri Ariski, Riski Saputra dan keluarga besarku yang selalu mendoakan dan memberi dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak melibatkan berbagai pihak olehnya itu merupakan tanggung jawab yang besar untuk mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR.H.Abd.Rahman Rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta.
2. Bapak DR. H. Mahmud Nuhung, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi kesempatan kepada penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Moh. Aris Passigai, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Pembimbing I yang telah memberi banyak arahan dan masukan kepada penulis dan yang telah membantu jalannya proses penelitian ini.
4. Bapak Samsul Rizal, SE.,MM selaku pembimbing II yang sudah banyak meluangkan waktunya tanpa lelah memberi masukan dan menuntun penulis dalam merampungkan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis.
6. Bapak Ir.H.Abd. Haris Yasin Limpo, MM selaku Direktur Utama beserta karyawan dan karyawan yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
7. Terima kasih Kepada Sahabatku tercinta, Nanang Surya Perdana, Riska Rahayu, Larasati.RM, Karnia, Wilda Ayu Lestari, Rasida.R, Reo Fanelo Salam, Syawal Saputra, Hardianingsih, Rismawati, dan Hulmi. J yang selalu mendorong dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih Kepada Keluarga Besar Manajemen 5-12 yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam merampungkan skripsi ini.
9. Penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya angkatan 2012 kalian adalah teman terbaik.

10. Juga kepada seluruh pihak yang ikut serta membantu, penulis ucapkan banyak terima kasih , walau namanya tidak disebutkan diatas semoga mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Suatu kewajaran apabila dalam penyusuna skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis menyadari akan keterbatasan waktu, pikiran, tenaga, dan financial, baik dalam penyediaan literatur maupun dalam pengolahan data.

Dengan kata ini penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberi yang terbaik namun kesalahan tak bisa terhindarkan karena penulis dibatasi oleh ruang dan waktu. Menyadari akan kekurangan dan keterbatasan itu penulis mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penyusunan skripsi ini olehnya itu masukan dari berbagai pihak khususnya pembaca, baik berupa kritikan maupun saran senantiasa diharapkan dan akan diterima dengan senang hati.

Dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini dengan iringan doa serta harapan bermanfaat bagi pembaca dan penulis utamanya.

Makassar, Mei 2018

Penulis

ABSTRAK

Hendra Ariski. 2018. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Moh. Aris Pasigai. Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar .

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang berjumlah 830 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, wawancara serta dokumentasi. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji F (Uji simultan), uji t (uji parsial), dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (melalui uji F). Dan dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square menunjukkan nilai 0,326 atau sebesar 32,6% menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independen kurang kuat untuk menjelaskan terhadap variabel dependent dan sisanya sebanyak 67,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh efisien untuk menggambarkan bentuk hubungan antar variabel.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
B. Pengembangan sumber daya manusia	10
1. Pengertian pengembangan sumber daya manusia	10
2. Jenis pengembangan	13
3. Metode pengembangan	15
C. Kinerja Pegawai	16

1. Pengertian Kinerja Kerja	16
2. Penilaian Kinerja	18
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja	19
D. Kerangka Pikir	20
E. Hipotesis	21
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	22
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
B. Metode Pengumpulan Data.....	22
C. Jenis dan Sumber Data	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	24
F. Metode Analisis Data	27
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	29
A. Sejarah Singkat PDAM Kota Makassar	29
B. Struktur Oraganisasi PDAM Kota Makassar	31
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil Penelitian	32
1. Analisis Deskriptif	32
2. Deskripsi variabel Pelatihan Kerja dan Prestasi Pegawai	36
3. Uji Validitas	37
4. Uji Reliabilitas	40
5. Hasil Regresi Sederhana	41
6. Pengujian Hipotesis	43

B. Pembahasan	46
BAB VI PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka pikir	21
2. Struktur Organisasi PDAM Kota Makassar	31

DAFTAR TABEL

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	33
3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	34
4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	35
5. Tanggapan responden pelatihan kerja dan prestasi pegawai.....	36
6. Uji validitas variabel X pelatihan kerja	38
7. Uji validitas variabel Y prestasi pegawai	39
8. Hasil Uji Reliability Alpha Cronbach's	40
9. Nilai Koefisien Regresi	42
10. Koefisien Determinasi (Model <i>Summary</i>)	44
11. Uji F (<i>Anova</i>)	44
12. Uji T (<i>Coefficients</i>)	45

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar riwayat hidup	52
2. Kuesioner	53
3. Hasil Tabulasi Data Kuesioner	57
4. Corelation	61
5. Reliability	65
6. Regression	67
7. R tabel	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011 : 16) bahwa SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan SDM yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga menurut Kaswan (2011 : 2) bahwa pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen SDM.

Menurut Sutrisno (2009 : 67) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang ditinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan, dimana dalam penelitian ini ditentukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan air bersih yang pengelolanya masuk sampai ke daerah-daerah. Untuk mencukupi kebutuhan konsumennya Perusahaan Air Minum selalu meningkatkan pelayanan baik dari segi kualitas maupun produktivitasnya. dari hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah, oleh karena itu perlunya dilakukan pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dalam keberadaan tahap perkembangannya melalui lintas sejarah yang panjang. Perkembangan PDAM Kota Makassar bergulir melalui lintasan tahun-tahun penting yang sangat bersejarah yaitu pada tahun 1924 pertama kali di bangun instalasi I di Ratulangi,

tahun 1975 pemerintah membentuk Dinas Air Minum Kota Madya Ujung-Pandang, tahun 1976 berdasarkan surat keputusan WalikotaMadya Ujung-Pandang Dinas Air Minum Kota Madya Ujung-Pandang di ubah statusnya menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Madya Ujung-Pandang (PDAM KMUP), tahun 1977 PDAM KMUP membangun instalasi II di Panaikang, tahun 1985 di bangun instalasi III yaitu di perumnas Antang, tahun 1993 dengan bantuan proyek PSPAB sul-sel Kota Makassar mendapat tambahan IPA di Maccini Sombala yaitu instalasi IV dan pada tahun 1998 di bangun IPA V Somba Opu yang terletak di Kab. Gowa.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.”

B. Rumusan Masalah

Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan acuan untuk para pimpinan dalam mengambil keputusan terhadap pengembangan kinerja pegawainya.
2. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, untuk memberikan informasi agar menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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 ketenagakerjaan, 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.

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 defenisikan 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).

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. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan departemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan sehingga mampu menghasilkan kerja yang efektif. Sedangkan menurut Cherrington (1995:11), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

a. Staffing/employment

yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini. Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan. Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui

wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

b. Performance evaluation

yaitu penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab 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

yaitu Penghargaan yang 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, sesuai dengan hukum yang berlaku (misalnya:UMR), dan memberikan motivasi.

d. Training and development

yaitu Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. Employe relations

yaitu Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekeja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya

manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan pegawai. Secara umum, para pegawai tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para pegawai diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

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 kalau pegawai pegawainya dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi pegawai-pegawai baru maupun pegawai-pegawai yang telah lama berada dalam perusahaan. Pegawai-pegawai baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan, membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi pegawai-pegawai 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 pegawai yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan pegawai baru. Jika pegawai dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada pegawai bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para pegawai terhadap perusahaan.

Pengembangan (development) menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 220) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai.

Perngembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya.

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 definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier pegawai inilah yang dimaksudkan sebagai pengembangan pegawai. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga atau konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.

Umar (2008 : 27) mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian.

Sedarmayanti (2008 : 167) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembagkan lingkungan di mana pegawai didorong belajar dan berkembang.

Silalahi (2000 : 249) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

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

pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2. Jenis pengembangan

Pengembangan pegawai (pendidikan dan latihan) perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, pegawai, dan masyarakat konsumen. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

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

Hasibuan (2008 : 72) jenis pengembangan dikelompokkan atas dua jenis yaitu : Pengembangan secara informal dan Pengembangan secara formal. Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu pegawai 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 pegawai tersebut berkeinginan keras untuk

maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal

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

Pelatihan dan pengembangan (training and development) memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi dibidang manusia tersebut (human investment) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang.

Program pengembangan pegawai hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

3. Metode Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan, maupun oleh konsultan

perusahaan. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggungjawab pengembangan yang ada dalam perusahaan, yaitu manajer sumber daya manusia dengan tim atau divisi pengembangan sumber daya manusia di antaranya ialah metode pendidikan (education) dan metode pelatihan (training). Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Pendidikan diberikan kepada pegawai manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk pegawai operasional.

a. Metode pendidikan

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

b. Metode pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan menjadi tanggungjawab yang penting daripada manajemen. Ruang lingkup pendidikan lebih kecil dari pada pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang

sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus-menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diembankan pegawai. Apabila seorang pegawai sering dirotasi, maka pelatihan bagi pegawai tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam instansi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut instansi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh instansi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan instansi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan instansi telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar instansi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan instansi.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Supriyanto (2010 : 280) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian

terhadap prestasi kerja pegawai yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Hariandja (2002 : 195) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Simamora (2006 : 327) mendefinisikan kinerja pegawai (Employee performance) sebagai tingkat di mana para pegawai mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (performance assesment) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Hasibuan (2008 : 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Mengingat atau tidaknya kinerja tergantung kepada

kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Kemudian secara definitif Bernardin & Russel dalam buku Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 223) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Mangkunegara (2005 : 9) bahwa kinerja pegawai (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (ouput) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya pengertian kinerja dikemukakan oleh Simanjuntak (2005 : 1) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Siswanto Sastrohadiwiryono (2002 : 231) mengemukakan bahwa : “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.”

Selanjutnya Leon C. Mengginson dalam Mangkunegara (2005 : 9) menyatakan bahwa : “Penilaian kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”

Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan manajemen / penyelia penilai yang hierarkinya langsung di atas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen / penyelia yang ditunjuk untuk itu. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitiy (skill). Artinya tenaga kerja yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja

perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Di samping itu sikap mental juga mendorong diri tenaga kerja untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

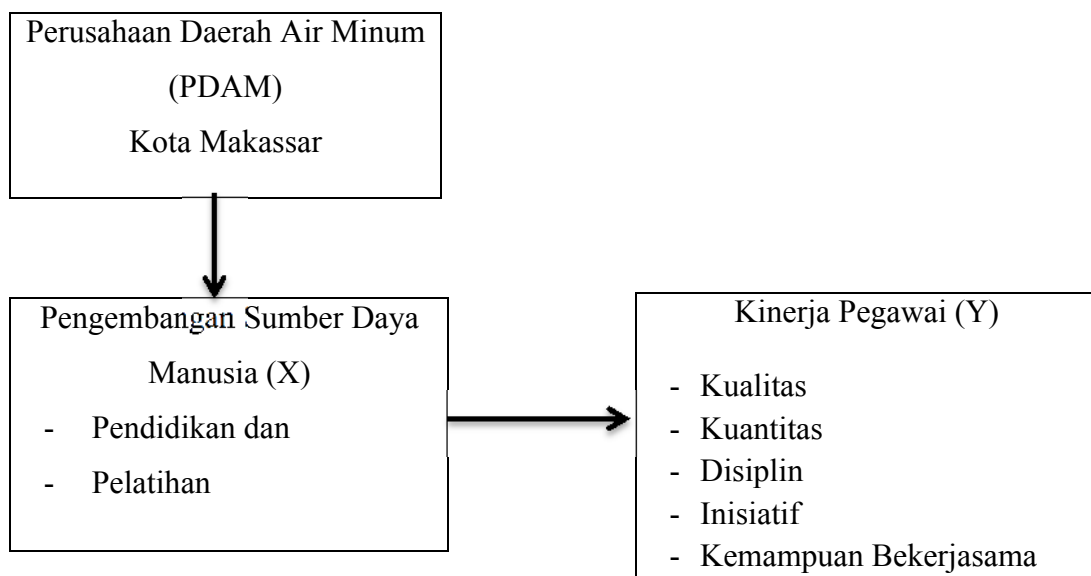
Menurut Mathis (2006 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

D. Kerangka Fikir

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan air bersih, dimana dalam

menjalankan aktivitas usahanya maka perusahaan perlu memantau para pegawai atau tenaga kerjanya mengenai kemampuan, pengetahuan dalam prestasi yang dimilikinya di perusahaan tersebut. Untuk itu sangatlah penting mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Berikut kerangka pikirnya :



Gambar 1 *kerangka pikir*

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : diduga bahwa, “Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Sedangkan, Waktu penelitian ini dilaksanakan kurang lebih dua bulan lamanya yaitu pada bulan desember-januari 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

Upaya pengumpulan data yang mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu :

1. Observasi, dilakukan dengan maksud untuk mengadakan pengamatan secara langsung mengenai obyek yang diteliti pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
2. Kuesioner, berupa data pernyataan tertulis yang telah dirancang oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang masuk dalam sampel untuk dijawab sesuai dengan keperluan penelitian.
3. Dokumentasi, pengumpulan data berupa pengumpulan arsip atau data-data lainnya yang dibutuhkan dalam analisis.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
 - a. Data Kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan-keterangan dan tidak diberikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan staf personil.

b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah pegawai dan jenis tenaga kerja.

2. Sumber Data

a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan/ instansi dan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan /instansi beserta stafnya yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini.

b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan data lainnya yang ada, khususnya dengan masalah yang akan dibahas khususnya jumlah tenaga kerja, produktivitas kerja dalam hubungannya dengan motivasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dengan jumlah sebanyak 830 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi yang digunakan yaitu 830 orang. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10 % (Husein Umar, 2005:120)' yaitu sebagai berikut :

$$= \frac{N}{1 + N()}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidakteelitian)

dalam penelitian ini, N= 830 dan e= 10 %

Maka :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{830}{1 + 830 (0,1)} \\
 &= \frac{830}{9,3} \\
 &= 89
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hal tersebut, karena populasi berjumlah 830 orang, maka diambil sampel sebanyak 89 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan alasan populasi bersifat homogen dan pengambilan anggota sampel dari populasi di lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Pengembangan sumber daya manusia. Untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, maka perlu diadakan pendidikan dan pelatihan. Proses inti dari pendidikan dan pelatihan yaitu :

- a) Pendidikan dan
- b) pelatihan

b. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dalam perusahaan yang perlu untuk di tingkatkan yaitu :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Disiplin
- d) Inisiatif
- e) Kemampuan Bekerjasama

2. Defenisi Operasional Variabel

- a. Pengembangan sumber daya manusia

pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Indikator dari pengembangan sumber daya manusia adalah :

a) Pendidikan dan Pelatihan

pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan, Pelatihan adalah membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

b. Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator prestasi kerja pegawai :

- a) Kualitas kerja merupakan penilaian yang dilakukan dengan melihat keterampilan, ketelitian dan kerapihan dalam bekerja.
- b) Kuantitas merupakan penilaian yang dilakukan dengan melihat kecepatan dalam bekerja.
- c) Disiplin merupakan penilaian yang dilihat dari kehadiran, tepat waktu, mengikuti instruksi atasan dan mengikuti peraturan dalam perusahaan yang telah ditetapkan.

- d) Inisiatif merupakan penilaian dengan melihat keaktifan pegawai dan semangat dalam menyelesaikan semua pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah dari atasannya.
- e) Bekerjasama dalam hal ini penilaiannya yaitu dengan melihat kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain dalam batas kewenangannya.

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

X : Pengembangan sumber daya manusia

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Yaitu terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent. (Ghozali, 2006)

b. Uji F

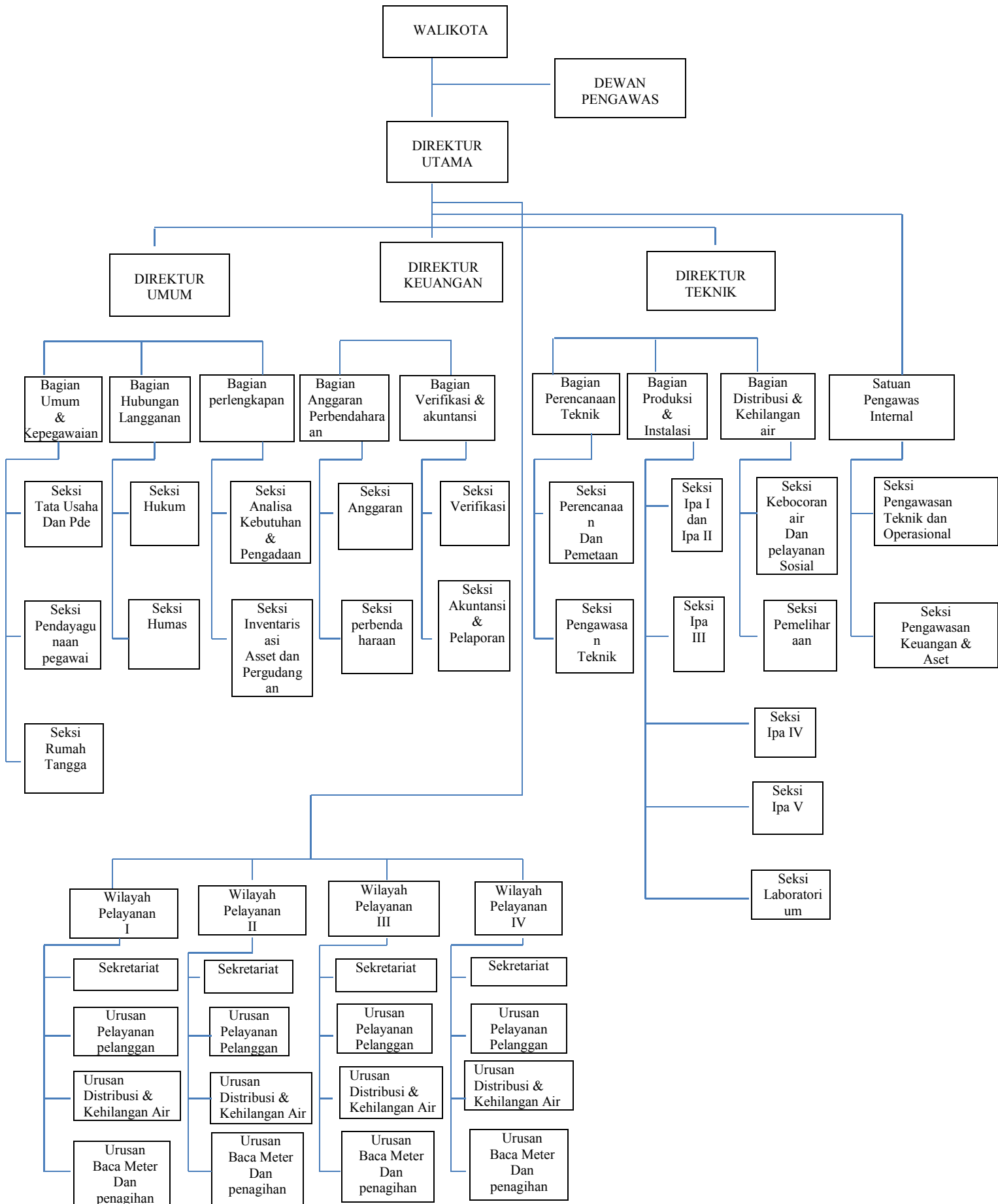
Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian. (Ghozali, 2006).

c. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. (Ghozali, 2006).

B. Struktur Organisasi PDAM Kota Makassar

STRUKTUR ORGANISASI



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PDAM Kota Makassar

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dalam keberadaan tahap perkembangannya melalui lintas sejarah yang panjang. Perkembangan PDAM Kota Makassar bergulir melalui lintasan tahun-tahun penting yang sangat bersejarah yaitu pada tahun 1924 pertama kali di bangun instalasi I di Ratulangi, tahun 1975 pemerintah membentuk Dinas Air Minum Kota Madya Ujung-Pandang, tahun 1976 berdasarkan surat keputusan WalikotaMadya Ujung-Pandang Dinas Air Minum Kota Madya Ujung-Pandang di ubah statusnya menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Madya Ujung-Pandang (PDAM KMUP), tahun 1977 PDAM KMUP membangun instalasi II di Panaikang, tahun 1985 di bangun instalasi III yaitu di perumnas Antang, tahun 1993 dengan bantuan proyek PSPAB sul-sel Kota Makassar mendapat tambahan IPA di Maccini Sombala yaitu instalasi IV dan pada tahun 1998 di bangun IPA V Somba Opu yang terletak di Kab. Gowa.

Pada tahun 1924 untuk pertama kalinya di kota Makassar di bangun instalasi I di Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda dengan debit awal 50 l/detik, kemudian pada zaman penjajahan Jepang ditingkatkan menjadi 100 l/detik. Sumber air baku untuk Instalasi Pengolahan Air (IPA) Ratulangi ini diambil dari sungai Jeneberang yang terletak 7 km di sebelah Selatan Pusat Kota. Air dari sungai tersebut dipompa melalui saluran tertutup ke IPA Ratulangi. Seiring dengan usianya, IPA Ratulangi berangsur-angsur mengalami penurunan

kapasitas produksi. Pada tahun 1976 terjadi kebocoran pada salah satu unit bak pengendap dan pada saat ini hanya bisa dioperasikan dengan kapasitas 50 l/detik. Instalasi Ratulangi merupakan Instalasi Pengolahan Air dengan konstruksi beton.

Pelayanan air bersih PDAM Kota Makassar telah menjangkau 1.019.948 jiwa penduduk Kota Makassar. Memenuhi kebutuhan jumlah penduduk keseluruhan 45,23 %. Dari jumlah tersebut 42,43 % dilayani melalui pipa. Sisanya 2,8 % dilayani melalui non pipa. Jumlah pelanggan aktif pada akhir tahun 2010 adalah 150.924 sambungan, rata-rata setiap tahun terjadi penambahan 4.641 sambungan baru. Jumlah penduduk yang dilayani pada akhir tahun 2011 adalah 74.23 % dari jumlah penduduk kota makassar. Luas wilayah distribusi telah mencapai radius 8.909 ha. Ini berarti pelayanan air bersih PDAM Kota Makassar telah menjangkau 65 % dari luas wilayah Kota Makassar yang mempunyai luas 17.577 ha.

Adapun Visi dan Misi PDAM Kota Makassar : **Visi-nya** adalah mewujudkan menjadi salah satu Perusahaan Air Minum terbaik, mandiri dan profesional wawasan global. Sedangkan, **Misi-nya** adalah memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal, menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan kontinuitas, memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat, menjadikan Perusahaan yang profesional dengan sumber daya yang kompetensi dan berdaya saing global, dan memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas serta berdaya saing global.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

a. Dekripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 1.1

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	54	60,67 %
2	Perempuan	35	39,33 %
Jumlah	Responden	89	100 %

Sumber : Data Primer 2016

Dilihat Tabel 1.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 54 orang dengan presentase 60,67 %, sedangkan perempuan sebanyak 35 orang dengan presentase 39,33 %. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar volume pegawai laki-laki lebih banyak dari perempuan.

b. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	20 – 30 tahun	31	34,83 %
2	31 – 40 tahun	28	31,46 %
3	41 – 50 tahun	23	25,84 %
4	>50 tahun	7	7,87 %
Jumlah Responden		89	100 %

Sumber : Data Primer 2016

Dari Tabel 1.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 21 – 30

tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan presentase 34,83 %, usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 31,46 %, usia responden 41 – 50 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase 25,84 %, sedangkan usia responden >50 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebanyak 7,87 %. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan banyaknya responden yang berusia dewasa memungkinkan memiliki semangat kerja yang tinggi dan fisik yang kuat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	< 11 bulan	4	4,49 %
2	1 – 10 tahun	54	60,67 %
3	11 – 20 tahun	18	20,23 %
4	21 – 30 tahun	9	10,12 %
5	>30 tahun	4	4,49 %
Jumlah Responden		89	100 %

Sumber : Data Primer 2016

Dari Tabel 1.3 deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja responden < 11 bulan sebanyak 4 orang dengan presentase 4,49 %, masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 54 orang dengan presentase 60,67 %, masa

kerja 11 – 20 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 20,23 %, masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 10,12 %, sedangkan >30 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 4,49 %, sehingga dapat diartikan bahwa masih banyak responden yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, oleh karena itu perlu untuk meningkatkan Pelatihan kerja terhadap pegawai tersebut guna untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

d. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA	20	22,47 %
2	D3	6	6,74 %
3	S1	60	67,42 %
4	S2	3	3,37 %
5	S3	89	100 %

Sumber : Data Primer 2016

Dari Tabel 1.4 deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan presentase 22,47 %, D3 sebanyak 6 orang dengan presentase 6,74 %, S1 sebanyak 60 orang dengan presentase 67,42 %, sedangkan

S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 3,37 %, Sehingga dapat diartikan bahwa pegawai yang jenjang pendidikannya lebih dominan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah pegawai yang berpendidikan Sarjana (S1) sehingga memungkinkan pengetahuan pegawai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Deskripsi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

Variabel pengembangan sumber daya manusia diukur dengan menggunakan kuesioner dengan indikator pendidikan dan pelatihan. Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan kuesioner dengan indikator kualitas, kuantitas, disiplin, inisiatif, dan kemampuan bekerjasama.

Tabel 1.5
Distribusi Tanggapan Responden Pelatihan Kerja (X) dan prestasi Pegawai (Y)

Item pernyataan	Alternatif jawaban responden										Jumlah	%
	5		4		3		2		1			
	F	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
X	65	73,03	21	23,59	2	2,25	1	1,12	0	0	89	100
Y	73	82,02	15	16,85	1	1,12	0	0	0	0	89	100

Sumber : Data primer 2016

Berdasarkan tabel 1.5 yaitu tanggapan responden terhadap pengembangan sumber daya manusia diukur dengan menggunakan kuesioner dengan indikator pendidikan dan pelatihan. Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan

kuesioner dengan indikator kualitas, kuantitas, disiplin, inisiatif, dan kemampuan bekerjasama maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden sebagai berikut :

- a. Pada variabel pengembangan sumber daya manusia jawaban yang paling dominan adalah sangat setuju dengan persentase sebesar 73,03%.
- b. Pada variabel kinerja pegawai jawaban yang paling dominan yaitu sangat setuju dengan persentase sebesar 82,02%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian pegawai pada perusahaan daerah air minum Kota Makassar lebih cenderung ke variabel kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, disiplin, inisiatif, dan kemampuan bekerjasama dan variabel pengembangan sumber daya manusia lebih cenderung ke pendidikan dan pelatihan.

3. Uji Validitas Product Momen dengan SPSS

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket perlu dilakukan uji validitasnya. Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas product moment pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupula uji validitas Product Moment Pearson Correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid. Sedangkan,
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas ini jumlah sampel yang digunakan yaitu $N = 89$ pada signifikan 5 % yang dilihat melalui r tabel ditemukan nilai sebesar 0,206. Setelah diketahui angka r tabel maka selanjutnya dibandingkan dengan r hitung yang di temukan melalui hasil SPSS release 16.

Tabel 1.6
Hasil Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} melalui SPSS
Variabel Pengembangan SDM (X)

Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,377	0,206	Valid
2	0,414	0,206	Valid
3	0,433	0,206	Valid
4	0,664	0,206	Valid
5	0,343	0,206	Valid
6	0,495	0,206	Valid
7	0,536	0,206	Valid
8	0,573	0,206	Valid
9	0,460	0,206	Valid
10	0,556	0,206	Valid
11	0,267	0,206	Valid

Sumber Data : SPSS release 16

Tabel 1.7
Hasil Uji VALIDITAS Variabel (X Pengembangan Sumber Daya Manusia
Melalui SPSS 16
Lampiran Correlations
correlations

Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
12	0,559	0,206	Valid
13	0,452	0,206	Valid
14	0,432	0,206	Valid
15	0,281	0,206	Valid
16	0,395	0,206	Valid
17	0,462	0,206	Valid
18	0,480	0,206	Valid
19	0,281	0,206	Valid
20	0,571	0,206	Valid
21	0,538	0,206	Valid
22	0,351	0,206	Valid

Sumber Data : SPSS release 16

Dengan demikian, dari hasil tabel 1.6 variabel (X) Pengembangan sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan. Kinerja Pegawai yaitu kualitas, kuantitas, disiplin, inisiatif, dan kemampuan bekerjasama, setelah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan

valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

4. Uji Reliabilitas dengan SPSS

Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat dihandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama.

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistik lainnya hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Realibilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *reliabel* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *reliabel* atau tidak konsisten.

Tabel 1.8
Hasil Uji Reliabilitas Angket

No	Variabel	Cronbach alpha	r _{tabel}	Keterangan
1	X	0,655	0,60	Reliabel

2	Y	0,566	0,60	Reliabel
---	---	-------	------	----------

Sumber Data : SPSS release 16

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,655 dan variabel Y yaitu Kinerja pegawai sebesar 0,556, kemudian nilai Alpha dibandingkan dengan r tabel dengan nilai $N = 89$ dicari pada distribusi nilai t tabel signifikan 5 % diperoleh nilai t tabel sebesar 0,60.

Maka dapat disimpulkan nilai Alpha variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia sebesar = 0,660 lebih besar dari nilai t tabel = 0,60 yang artinya item-item angket pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan **reliabel** atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian sedangkan variabel Y yaitu Kinerja pegawai sebesar = 0,556 lebih besar dari nilai t tabel = 0,60 yang artinya item-item angket Kinerja pegawai dapat dikatakan **reliabel** atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

5. Hasil Regresi Sederhana

Dari hasil analisis SPSS *release* 16 dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi dan persamaan garis. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas (X) yaitu pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pegawai dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 1.9
Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.001	3.278		7.626	.000
	X	.471	.072	.571	6.492	.000

- a. Dependent Variable: Y
b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 1.9 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

X = pengembangan sumber daya manusia

Y = Kinerja Pegawai

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 25.001 + 0,471$$

Dimana :

$a = 25.001$, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik dalam perusahaan.

$b = 0,471$, artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian regresi dari tabel 1.9 menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikan pengembangan sumber daya manusia adalah sebesar 0,000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent* yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono, 2005 apabila terjadi, jika signifikan lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikannya yaitu variabel $X = 0,000$ maka pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai.

6. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja

pegawai. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga metode berdasarkan *koefisien determinasi*, uji F dan Uji T.

a. *Koefisien Determinasi* (R^2)

Tabel 1.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.319	2.317

a. Predictors: (Constant), X

b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 1.10 diatas berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai R pada tabel 1.10 adalah 0,571 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 57,1 %.
- b) Nilai *R square* pada tabel 1.10 adalah 0,326 yang menunjukkan bahwa variabel Y yaitu kinerja pegawai dipengaruhi kuat oleh variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia sebesar 32,6 %.

b. Uji F

Tabel 1.11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.340	1	226.340	42.151	.000 ^a
	Residual	467.166	87	5.370		
	Total	693.506	88			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.340	1	226.340	42.151	.000 ^a
	Residual	467.166	87	5.370		
	Total	693.506	88			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1.11 hasil uji F untuk hipotesis “diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar” memperoleh nilai 42.151 dan sign = 0,000. Karena nilai signifikan = 0,000 < 0,005, maka hipotesis “diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar” dapat diterima. Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis telah terbukti.

c. Uji T

Hasil uji T dapat dilihat dari output *coefficients* dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 1.12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.001	3.278		7.626	.000
	X	.471	.072	.571	6.492	.000

- a. Dependent Variable: Y
- b. Sumber Data : SPSS 16

Dari tabel 1.12 tersebut dapat dilihat pengembangan sumber daya manusia memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 dari hasil analisis SPSS release 16 nilai signifikan pengembangan sumber daya manusia adalah 0,000. Maka hasil pengujian hipotesis diduga bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai” menunjukkan nilai t sebesar 6.492, dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat kinerja pegawai dan variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia. 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.

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. Sedangkan, Umar (2008 : 27) mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (affirmative action) dan turnover pegawai, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Hasibuan (2008 : 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan, Simamora (2006 : 327) mendefinisikan kinerja pegawai (Employee performance) sebagai tingkat di mana para pegawai mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (performance assesment) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang

dilakukan oleh pegawai dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Mengingat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y yaitu kinerja pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X pengembangan sumber daya manusia dan variabel Y kinerja pegawai dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} .

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 25.001 + 0,471X$, dimana angka tersebut menunjukkan $a = 25.001$, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik dalam perusahaan. $b = 0,471$, artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Kemudian dari analisis yang

dilakukan juga menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap pegawai sudah cukup baik dimana pegawai selalu memiliki kesempatan dalam mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya baik itu didalam maupun diluar perusahaan, sehingga pegawai selalu siap dalam melaksanakan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang diolah ke dalam SPSS release 16 dengan hasil persamaan $Y = 25.001 + 0,471x$, dimana angka tersebut menunjukkan $a = 25.001$, angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai apabila pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik dalam perusahaan dan $b = 0,471$, artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat.

Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap pegawai sudah cukup baik dimana pegawai selalu memiliki kesempatan dalam mengembangkan kinerjanya melalui pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya baik itu didalam maupun diluar perusahaan, sehingga pegawai selalu siap dalam melaksanakan pekerjaannya, menghadapi berbagai tantangan serta dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan global.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kirannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar :

1. Sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, selain itu hendaknya pihak perusahaan senantiasa melakukan pelatihan-pelatihan bagi setiap pegawai.
2. hendaknya pihak perusahaan senantiasa melakukan pelatihan-pelatihan bagi setiap pegawai, serta mengingat bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan, maka disarankan agar perlunya perusahaan menambah frekuensi pelatihan serta hendaknya mendatangkan instruktur-instruktur yang berpengalaman dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang pengembangan sumber daya manusia karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja yang dimiliki pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, cetakan pertama, edisi pertama, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2008, Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis L. Robert, John H. Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku satu : Salemba Empat, Jakarta.
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Silalahi, Berneth 2000, Manajemen Sumberdaya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI, Jakarta
- Simamora, Hendry, 2006, Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi keempat, cetakan kedua, STIE-YKPN, Yogyakarta
- Simanjuntak Payaman, 2005, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja, edisi pertama, cetakan pertama, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D, penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, Teguh, Ambar, dan Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan, dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Supriyanto Achmad Sani, 2010, Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : UIN Maliki Press, Jakarta

25	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	46	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	45
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
27	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	46
28	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	46	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	43
29	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	47	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	47
30	5	4	4	1	4	3	3	2	4	3	5	38	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	43
31	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	39	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44
32	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	47	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	46
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	46	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	47
34	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	48	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	45
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	51	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	48
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44
37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	44	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	44
38	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	43	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	44
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
40	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	46	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	47
41	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	49	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	49
42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	47	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	48
43	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	43
44	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	48	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	49
45	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	48	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	47
46	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	50
47	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	47	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	47
48	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	46	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	47
49	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	48	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	49
50	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	45	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	48
51	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	41	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	41
53	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	46	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	48
54	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45

55	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	42	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	44
56	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	45	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	50
57	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	48	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	47
58	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	44	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	47
59	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	5	39	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	42
60	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	39	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	44
61	5	4	4	4	4	3	2	2	2	2	5	37	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	42
62	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	46	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	49
63	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	46
64	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	51	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	46
65	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	49	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	48
66	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	46	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	49
67	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	48	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52
68	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	49	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	48
69	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	48	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	52
70	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	45	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
71	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	44	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	48
72	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	5	48	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	50
73	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	46
74	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	47	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	47
75	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	50	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	48
76	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	43
77	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	44	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	48
78	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	51	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	48
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	45	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	49
80	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	45	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	48
81	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	45	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	50
82	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	51	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	48
83	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	48	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	46
84	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46

85	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	49	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	49
86	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	45	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	44
87	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	49
88	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	40	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	48
89	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	45	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	48

	Sig. (2-tailed)	.104	.629	.456	.000	.299		.313	.021	.931	.065	.391	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P7	Pearson Correlation	.046	.215*	.286**	.084	-.014	.108	1	.270*	.411**	.497**	-.093	.536**
	Sig. (2-tailed)	.671	.043	.007	.435	.898	.313		.010	.000	.000	.388	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P8	Pearson Correlation	-.033	.238*	.271*	.341**	.008	.245*	.270*	1	.303**	.249*	-.089	.573**
	Sig. (2-tailed)	.759	.025	.010	.001	.938	.021	.010		.004	.019	.405	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P9	Pearson Correlation	-.057	.037	.203	.238*	-.037	-.009	.411**	.303**	1	.268*	-.048	.460**
	Sig. (2-tailed)	.593	.730	.057	.024	.734	.931	.000	.004		.011	.658	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P10	Pearson Correlation	-.078	.220*	.145	.187	.058	.196	.497**	.249*	.268*	1	-.042	.556**
	Sig. (2-tailed)	.466	.038	.174	.080	.587	.065	.000	.019	.011		.699	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P11	Pearson Correlation	.548**	-.001	.088	.100	.164	.092	-.093	-.089	-.048	-.042	1	.267*
	Sig. (2-tailed)	.000	.989	.415	.353	.125	.391	.388	.405	.658	.699		.011
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X	Pearson Correlation	.377**	.414**	.433**	.664**	.343**	.495**	.536**	.573**	.460**	.556**	.267*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

P18	Pearson Correlation	.153	.162	.161	.005	-.021	.309**	1	.182	.286**	.125	.130	.480**
	Sig. (2-tailed)	.152	.129	.132	.964	.845	.003		.087	.007	.243	.224	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P19	Pearson Correlation	.022	.032	-.022	.160	-.008	.026	.182	1	.159	.078	-.036	.281**
	Sig. (2-tailed)	.836	.767	.836	.135	.939	.810	.087		.136	.469	.737	.008
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P20	Pearson Correlation	.239*	.250*	.253*	-.039	.141	.150	.286**	.159	1	.316**	.070	.571**
	Sig. (2-tailed)	.024	.018	.017	.714	.188	.161	.007	.136		.003	.515	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P21	Pearson Correlation	.161	.121	.297**	.164	.211*	.186	.125	.078	.316**	1	-.010	.538**
	Sig. (2-tailed)	.131	.258	.005	.124	.047	.082	.243	.469	.003		.922	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P22	Pearson Correlation	.063	.357**	-.004	.094	.130	.005	.130	-.036	.070	-.010	1	.351**
	Sig. (2-tailed)	.559	.001	.970	.382	.226	.966	.224	.737	.515	.922		.001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Y	Pearson Correlation	.559**	.452**	.432**	.281**	.395**	.462**	.480**	.281**	.571**	.538**	.351**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

Lampiran : 5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	40.70	10.555	.237	.644
P2	40.87	10.413	.275	.639
P3	40.99	10.216	.277	.638
P4	41.20	8.209	.457	.598
P5	41.03	10.533	.164	.658
P6	41.27	9.858	.332	.628
P7	41.19	9.793	.393	.618
P8	40.99	9.375	.410	.612
P9	41.06	10.054	.299	.634
P10	41.19	9.270	.367	.620
P11	40.53	10.957	.125	.660

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.566	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P12	42.40	5.789	.253	.554
P13	42.15	6.763	.269	.536
P14	42.12	6.700	.207	.552
P15	42.16	7.293	.071	.583
P16	41.65	7.025	.231	.545
P17	41.94	6.872	.313	.529
P18	42.08	6.801	.329	.525
P19	42.04	7.362	.119	.566
P20	41.88	6.473	.424	.502
P21	41.83	6.551	.381	.511
P22	41.99	7.125	.173	.557

Lampiran : 6

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y

  /METHOD=ENTER X.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.319	2.317

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.340	1	226.340	42.151	.000 ^a
	Residual	467.166	87	5.370		
	Total	693.506	88			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.001	3.278		7.626	.000
	X	.471	.072	.571	6.492	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran : 8

Tabel r Pada Sign 5% (0,05)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

LAMPIRAN

Lampiran : 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama : Hendra Ariski
Tempat Tanggal Lahir : Banjarmasin, 23-Oktober-1993
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Makassar : Jln. Manuruki
No. Telpon/HP : 085343612416
Alamat Email : -

Riwayat Pendidikan

Pendidikan : SDN 016 Tarakan
SMP Negeri 03 Bontobahari
SMA Negeri 1 Bontobahari

Nama Orang Tua

Bapak : Untung
Ibu : Nurmiati

Riwayat Prestasi

Prestasi Akademik : -
Prestasi Nonakademik : -

Pengalaman

Organisasi : -

Makassar, Januari 2017

Hendra Ariski

Lampiran : 2

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir program manajemen (S1) fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.**

Penulis mohon kesediaan bapak / ibu / saudara (i), untuk berpartisipasi dan meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang penulis lampirkan pada surat ini. Adapun jawaban dari bapak / ibu / saudara (i) ini merupakan data yang akan diolah dan dianalisis. Sesuai dengan etika penelitian, data yang penulis peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan semata-mata untuk penelitian.

Demikian permohonan penulis, atas partisipasi, waktu dan perhatian yang Bapak / Ibu / saudara (i) berikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak / Ibu / Saudara (i) dengan benar pada tempat jawaban yang telah disediakan.
2. Pilihlah dan berilah tanda (\surd) jawaban Bapak / Ibu / Saudara (i) yang dianggap sesuai dan benar.

Identitas Responden

No responden :(di isi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : () laki-laki () perempuan

Usia :Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA / D3 / S1 / S2 / S3

Lama Masa Kerja :

Jawaban Pernyataan

Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Variabel (X)**Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai					
2	Setelah bergabung di perusahaan ini, saya memiliki pengetahuan yang baik					
3	Setelah bergabung di perusahaan ini, saya memiliki keterampilan yang baik					
4	Pelatihan untuk pegawai sering diadakan di perusahaan maupun di luar perusahaan					
5	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap sikap pegawai dalam bekerja					
6	Perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai perlu dievaluasi dalam rangka pengembangan pegawai					
7	Mengikuti pelatihan pengetahuan, kemampuan, dan sikap dalam bekerja akan meningkat					
8	Pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan pegawai					
9	Sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif					
10	Karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki antusias yang tinggi					
11	Setelah pelatihan dilaksanakan akan dilakukan evaluasi					

Variabel (Y)

Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
12	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
13	Bapak/Ibu harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja kantor					
14	Bapak/ibu harus melaksanakan tugas-dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
15	bersedia kena sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan					
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart					
17	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
18	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
19	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart					
20	Saya setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja					
21	Saya bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan perusahaan					
22	Saya setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapihan dalam kinerja					