

**PENGARUH *TRAINING AND DEVELOPMENT* TERHADAP
HUMAN RESOURSE DEPARTEMENT SDM PADA
PT. SEMEN TONASA DIKABUPATEN
PANGKEP**

SKRIPSI

MAGFIRA SRY RAHAYU

105720503214



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH *TRAINING AND DEVELOPMENT* TERHADAP
HUMAN RESOURSE DEPARTEMEN SDM PADA
PT. SEMEN TONASA DIKABUPATEN
PANGKEP**

SKRIPSI

MAGFIRA SRY RAHAYU

105720503214

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

(Q.S. Al-Insyirah 6-7)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua orangtuaku, saudaraku, dan sahabatku. Atas keikhlasan dan doanya dalam menyusun penulisan mewujudkan harapan menjadi kenyataan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Training And Development Terhadap Human Resource Departement SDM Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep"
Nama Mahasiswa : Magfira Sry Rahayu
No Stambuk/NIM : 105720503214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018..

Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Hj. Naidah, SE., M.Si
NBM: 903079

Pembimbing II

Sri Andyaningsih, SE., MM
NBM: 1088301

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN


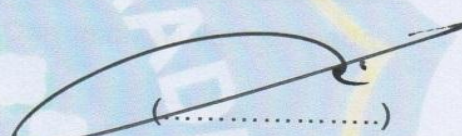



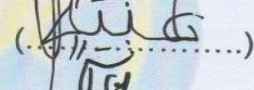

Skripsi atas Nama Magfira Sry Rahayu, Nim : 105720503214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0014//2018 M. Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H / 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H

Makassar,

29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh Aris Pasigai, SE, MM 
2. Dr. Edi Jusriadi SE., MM 
3. Nasrullah, SE, MM 
4. Hj. Nurinayah, ST, MM 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Magfira Sry Rahayu

Stambuk : 105720503214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Training And Development Terhadap Human Resource Departement SDM Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Magfira Sry Rahayu

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, karuniah, dan hidayahNya jualah, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : “ **PENGARUH *TRAINING AND DEVELOPMENT* TERHADAP *HUMAN RESOURCE DEPARTEMENT* SDM PADA PT. SEMEN TONASA DI KABUPATEN PANGKEP”**

Tak lupa penulis hanturkan shalawat dan salam ke hadirat junjungan Nabi Besar kita Muhammad SAW, yang telah membawa kita keluar dari jaman jahiliyah menuju jaman yang terang-benderang yang penuh dengan limpahan ilmu.

Tujuan Skripsi ini sebagai salah satu syarat sidang skripsi guna memperoleh Gelar Sarjana EKONOMI(S1) yang diajukan kepada Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Muh.Bakri.j dan ibu ST.hasnah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta kak Safitri Wulandari,Amd.Keb,. S.km, adik Muammar Alim Saidil, adik Muammar An-Nizar dan kakak ipar Alis Prasetyo,S.Pd yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid SE., MM, selaku Ketua jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj. Naidah, SE., M.Si, selaku Pembimbing 1 yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih, SE.,MM selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Syarthini Indrayani, SE.,M.Si, selaku Pembimbing Akademik
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 terutama kelas Manajemen 10-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih teruntuk sahabat-sahabatku Puput, Ayu, Nur , Iccang dan sepupuku uni yang selalu setia menemani dan menjadi teman makan selama masa-masa menuntut ilmu di kampus.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharap saran dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT kita bermohon, berkat rahmat serta limpahan pahala yang berlipat ganda selalu dicurahkan-Nya kepada kita sekalian dan semoga segala niat baik dan suci serta usaha yang sungguh-sungguh mendapat ridha di sisi-Nya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, Agustus 2018

Penulis

ABSTRAK

Magfira Sry Rahayu, 2018, " Pengaruh Training And Development Terhadap Human Resource Departement SDM Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep". Dibimbing oleh pembimbing 1 Hj. Naidah dan pembimbing II Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Training* (X_1) dan *Development* (X_2) terhadap *Human Resource* (Y) Departemen SDM Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atau hasil penelitian melalui data atau sampel, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis yaitu uji T. Jumlah sampel sebanyak 94 orang dengan menggunakan Metode Simple Random Sampling.

Berdasarkan hasil penelitian (uji t) *training* berpengaruh secara signifikan terhadap *human resource* dengan koefisien regresi sebesar 5,570 nilai $T_{hitung} > T_{kritis}$ ($5,570 > 1,986$), sedangkan variabel *development* sebesar 12,381 nilai $T_{hitung} > T_{kritis}$ ($12,381 > 1,986$) menunjukkan bahwa variabel Training dan Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Human Resource Departemen SDM pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten pangkep

Kata kunci : Training, Development, dan Human Resource.

ABSTACT

Magfira Sry Rahayu, 2018, "The Influence of the Training and Development on the Human Resourse of the HR Department at PT. Semen Tonasa in Pangkep Regency". Supervised by I Hj counselor. Naidah and supervisor II Sri Andayaningsih.

This study aims to determine the effect of Training (X_1) and Development (X_2) on Human Resourse (Y) HR Department at PT. Semen Tonasa in Pangkep Regency.

The type of research used is quantitative research that aims to describe the object of research or research results through data or samples, data collection techniques used are questionnaires and interviews. The method in this study uses multiple linear regression analysis method by testing the hypothesis that is the T test. The number of samples is 94 people using the Simple Random Sampling Method.

Based on the results of the study (t-test) training has a significant effect on human resourse with a regression coefficient equal to the calculated 5,570 T value $>$ critical T ($5.570 > 1.986$), while the development variable of the calculated 12,381 T value $>$ critical T ($12.381 > 1.986$) indicates that the Training variable and Development has a positive and significant effect on the Human Resourse of the HR Department at PT. Semen Tonasa in Pangkep District.

Keywords: Training, Development, and Human Resourse.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Umum Tentang Manajemen.....	6
B. Training	7
C. Development	14
D. Human Resource	19
E. Tinjauan empiris	25
F. Kerangka Konsep	27

G. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	30
C. Metode Pengumpulan Data	30
D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Pengolahan Data	31
F. Populasi dan Sampel.....	32
G. Defenisi Operasional Variabel	34
H. Metode Analisis	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
A. Sejarah Singkat PT Semen Tonasa.....	38
B. Visi dan Misi PT Semen Tonasa	41
C. Struktur Organisasi.....	41
D. Job Description	43
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	48
A. Analisis Karakteristik Responden.....	48
B. Hasil Penelitian	51
C. Uji Analisis Regresi Berganda.....	57
D. Uji T.....	58
E. Uji Koefisien Determinasi	59
F. Hasil Pembahasan Penelitian.....	60

BAB VI PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Tinjauan Empiris	26
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Laki-Laki	49
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan P.Terakhir	50
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 5.4 Uji Validitas Variabel Training.....	51
Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Development	52
Tabel 5.6 Uji Validitas Human Resource.....	52
Tabel 5.7 Uji Reliabilitas Training,Development,Human Resource	53
Tabel 5.8 Hasil Analisis Deskriptif Training(X_1)	54
Tabel 5.9 Hasil Analisis Deskriptif Development (X_2)	55
Tabel 5.10 Hasil Analisis Deskriptif Human Resource (Y).....	56
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	57
Tabel 5.11 Uji Koefisien Determinasi(R^2)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	28
Gambar 4.1 Sruktur Organisasi PT Semen Tonasa	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan akan mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia usaha merupakan sasaran dari pelatihan dan

pengembangan karyawan, sehingga karyawan kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Pengembangan karyawan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan dan pengembangan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam perusahaan.

Menerjemahkan konsep usaha yang berkelanjutan, Perseroan selalu memegang prinsip *Three Bottom Line* atau Tiga Pilar Utama, salah satu diantaranya adalah konsep "Manusia" atau "*People*" yang selalu menjadi dasar bagi perseroan Terbatas dalam merumuskan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Perseroan Terbatas senantiasa mengembangkan Sumber Daya Manusia untuk menjamin tercapainya visi dan misi secara *holding* untuk menjadikan karyawan perseroan Terbatas berskala internasional.

Perseroan Terbatas juga melakukan penguatan budaya perusahaan *CHAMPS* yang didasarkan pada *performance based culture*. Persyaratan perilaku unggul yang dimiliki karyawan diterjemahkan dalam kompetensi inti yang kemudian

digabungkan dengan kompetensi teknis dan digunakan sebagai dasar pengembangan kompetensi masing-masing karyawan.

Sebagai jawaban untuk menghadapi dinamika perubahan dan persaingan bisnis, maka sejak tahun 2009 perseroan Terbatas turut mendukung dan terlibat dalam *holding project* sebagaimana tertuang dalam *Human Capital Master Plan (HCMP)*. Diharapkan melalui HCMP seluruh sistem yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dapat terstandardisasi dan terintegrasi dengan baik diantara tiga perusahaan semen dibawah naungan Semen Indonesia *Group*. Misi perseroan Terbatas yang juga menjadi misi Semen Indonesia *Group* bahwa dengan terciptanya HCMP, SDM perseroan Terbatas secara *group* dapat memiliki karakter utama yang disebut : “*GREAT*” *Human Capital* yang memiliki karakter *Global Orientation Mind, Reliable in Strategic way, Enthusiasm to Innovate, Accord in Harmony dan Toward Good Business Ethics, serta terciptanya para “CONCRETE LEADERS” yang berkemampuan Create the Vision, Organize and Develop the People, Negotiate in Strategic Way, Change Leader, Result Driven, Emphaty to Motivate Others, Tactical in Solving Problems dan Endurance.*

Perseroan Terbatas memiliki SDM dengan kemampuan kerja, keahlian dan inovasi kerja yang kompetitif. Dukungan jumlah karyawan sejumlah 1.642 orang dengan produktifitas kerja yang tinggi mampu mendukung operasional perseroan Terbatas dalam mempertahankan pasokan produk di pasar domestik bahkan memenuhi permintaan semen dari luar negeri.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh *Training And Development* Terhadap *Human Resource* Departement SDM pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Training* berpengaruh terhadap *human resource* Departemen SDM pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
2. Apakah *Development* berpengaruh terhadap *human resource* Departemen SDM pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep..

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Training* terhadap *human resource* Departemen SDM pada PT. Semen Tonasa di kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Development* terhadap *human resource* Departemen SDM pada PT. Semen Tonasa di kabupaten Pangkep.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, sebagai wadah pengembangan pengetahuan dalam menambah wawasan penelitian sekaligus suatu penerapan penelitian teori-teori manajemen

yang telah dipelajari di bangku kuliah sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.

2. Manfaat praktis, sebagai gambaran dan masukan untuk pengembangan pengawasan bagi departemen SDM di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

3. Manfaat bagi peneliti

Sebagai pengalaman berharga bagi peneliti dalam memperluas wawasannya di bidang SDM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama sama dengan orang - orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (*Hasibuan 2012:1*).

2 . Fungsi Manajemen

Umumnya, ada beberapa proses dan fungsi yang biasa diimplementasikan dalam kegiatan manajemen:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah proses mendefinisikan tujuan dari organisasi, menyusun strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut dan merancang aktivitas kerja organisasi tersebut.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses yang meliputi bagaimana strategi yang sudah dirumuskan pada saat tahap perencanaan digambarkan pada sebuah struktur organisasi yang tangguh, sesuai, dan lingkungan yang kondusif.

Pengorganisasian bisa memberikan kepastian bahwa pihak-pihak yang berada dalam organisasi bisa bekerja bersama-sama dengan efektif dan efisien.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah tahap dimana program diimplementasikan supaya bisa dilakukan oleh seluruh pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi. Pengarahan sebuah upaya dalam memotivasi pihak-pihak tersebut agar bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan kesadaran penuh dan tingkat produktivitas yang sangat tinggi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah upaya untuk memastikan semua kegiatan yang dijalankan bisa berjalan dengan semestinya, sesuai dengan tahap dan target yang telah ditetapkan walaupun ada beberapa perubahan-perubahan minor yang bisa terjadi di dalam lingkungan yang dihadapi.

B. Training

1. Pengertian Training

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. *Kasmir (2016 : 126)*.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan

untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin. (*Handoko, 2012:104*).

Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar seseorang semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada seseorang sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan maupun organisasi tersebut.

2. Keuntungan *Training*

Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. (*Kasmir 2016 : 128*) mengemukakan keuntungan pelatihan baik bagi karyawan maupun perusahaan, yaitu :

- a. Akan memiliki kemampuan, Artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain setelah mengikuti pelatihan, kemampuan karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya. Demikian pula bagi perusahaan akan memberikan keuntungan memiliki karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sempurna.
- b. Sikap dan mental karyawan, artinya dalam pelatihan, juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan sebelumnya.
- c. Kerja sama, artinya di lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai.

- d. Disiplin kerja, artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam.
- e. Perilaku karyawan, artinya pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.
- f. Jenjang karier, artinya dengan melalui pelatihan karyawan akan menentukan jenjang kariernya kedepan. Karna salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karier adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin.
- g. Loyalitas dan rasa memiliki, artinya dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan karyawan kepada perusahaan.
- h. Pengetahuan baru, artinya didalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh karyawan.

3. Tujuan *Training*

Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap terhadap perusahaan.

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawannya dapat:

- a. Menambah pengetahuan baru, artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya.
- b. Mengasah kemampuan karyawan, artinya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

- c. Meningkatkan keterampilan, artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab, artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
- e. Meningkatkan ketaatan, artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah diterapkan perusahaan.
- f. Meningkatkan rasa percaya diri, artinya rasa percaya karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- g. Memperdalam rasa memiliki perusahaan, artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.
- h. Memberikan motivasi kerja, artinya dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.
- i. Menambah loyalitas, artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan.
- j. Memahami lingkungan kerja, artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.
- k. Memahami budaya perusahaan, artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.
- l. Membentuk *team work*, artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan(satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

m. Dan tujuan lainnya, artinya seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah di tentukan

4. Manfaat *Training*

Di samping keuntungan mengikuti pelatihan terdapat pula manfaat lain yang dapat diperoleh dengan adanya pelatihan. (*Kasmir 2016 : 133*) Adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan karier, artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya ke depan lebih baik.
- b. Kompensasi, maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik.
- c. Alat negosiasi, artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu.
- d. Memiliki kepuasan tersendiri, artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.
- e. *Refresing*, artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan. Terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini.

5. Metode *Training*

Pelatihan bisa dilakukan dengan banyak cara, berikut beberapa metode pelatihan menurut *Subekhi & Jauhar (2012 : 87)*:

- a. *On the job training* adalah para peserta latihan bekerja di tempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode

tersebut dibedakan dalam dua cara, Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya. Cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

- b. *Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
- c. *Demonstration and example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, di mana metode ini sangat efektif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya, bahkan jika perlu boleh dipraktekkan.
- d. *Simulation* merupakan situasi atau pekerjaan ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- e. *Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan untuk mengembangkan keahlian pertukaran sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- f. *Classroom methods* adalah metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar. Metode studi kasus yaitu pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pengembangan. Role playing yaitu beberapa peserta ditunjuk

untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan. Metode diskusi yaitu dilakukan dengan melatih peserta untuk berani berpendapat dan meyakinkan orang lain akan pendapatnya. Metode seminar yaitu bertujuan melatih peserta mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran-saran serta menerima atau menolak pendapat atau usul orang lain.

- g. *Lecture* (ceramah atau kuliah) adalah metode yang diberikan peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatat serta mempresentasikan.
- h. *Conference* (rapat) adalah pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi dengan mengemukakan ide dan sarannya untuk memecahkan masalah tersebut.
- i. *Programmed instruction* adalah peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram. Program ini meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.

6. Indikator *Training*

Indikator- indikator pelatihan menurut *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 62)*

diantaranya :

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah di lakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihannya yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus di terapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

C. Development

1. Pengertian *Development*

Pengembangan adalah upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang (*Kaswan, 2013 : 2-3*).

Pengembangan karyawan ditujukan baik kepada karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya.

Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, di mana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis (*Sedarmayanti 2017 : 7*).

Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami *technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill*.

Sedangkan menurut *Handoko (2014)* pengembangan karyawan dilakukan untuk menutup antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Disamping itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan.

2. Tujuan *Development*

Pengembangan karyawan yang dilakukan secara benar akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai atau sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan karyawan itu sendiri. Berikut ini tujuan pengembangan karyawan menurut (*Kasmir 2016 : 141*):

- a. Menggali bakat yang terpendam, maksudnya setiap karyawan memiliki bakat-bakat tertentu yang belum dikembangkan.
- b. Penyegaran kembali, maksudnya menyegarkan kembali semangat kerja dan meningkatkan rasa percaya diri yang makin menurun.
- c. Memperbaiki kinerja karyawan, maksudnya jika semula kinerja karyawan terus menurun dengan berbagai sebab, maka dengan mengikuti pengembangan karyawan, kinerjanya diharapkan akan meningkat.
- d. Meningkatkan motivasi kerja, maksudnya motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan makin lemah. Dengan mengikuti pengembangan karyawan, maka diharapkan motivasinya kembali bangkit dan menguat.
- e. Meningkatkan kegairahan dalam bekerja, maksudnya selama bekerja karyawan kurang bergairah dalam bekerja dan tentulah ini sangat tidak di inginkan. Dengan mengikuti pengembangan diharapkan karyawan kembalibergairah bekerja dan tidak loyo untuk mengerjakan pekerjaannya.
- f. Meningkatkan semangat kerja, maksudnya dengan mengikuti pengembangan karyawan diharapkan timbul semangat baru untuk bekerja.

- g. Kebutuhan promosi dan rotasi/mutasi karyawan, maksudnya pengembangan karyawan dapat digunakan untuk menentukan promosi karyawan ke jenjang yang lebih tinggi.
- h. Meningkatkan rasa kebersamaan, maksudnya dengan mengikuti pengembangan karyawan otomatis akan timbul rasa kebersamaan dan kerja sama yang baik antar karyawan.
- i. Dan tujuan lainnya, jadi dengan mengikuti pengembangan karyawan banyak manfaat yang diperoleh, bagi perusahaan. Manfaat pengembangan karyawan juga akan menjadikan karyawan makin menjadi lebih professional dibidangnya

3. Program Pengembangan Karyawan

Program pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan berbeda satu sama lainnya. Dalam praktiknya program pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui :

- a. Mengikuti pendidikan, artinya melalui pendidikan dengan paket-paket khusus yang diberikan oleh lembaga pendidikan yang memang berpengalaman dibidangnya.
- b. Transfer antar bagian, merupakan pengembangan untuk karyawan yang sudah menempati suatu bagian terlalu lama. Tujuannya adalah agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya yang hanya disatu tempat.
- c. Promosi ke suatu jabatan, artinya dengan cara memindahkan karyawan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik sesuai dengan standar perusahaan.

4. Indikator-indikator yang mempengaruhi *Development*

Menurut (Marwansyah 2016 : 156) ada sejumlah indikator yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

1) Dukungan manajemen puncak

Dukungan manajemen puncak yang dimaksud adalah dorongan yang diberikan oleh manajer kepada bawahannya yang bersifat konkrit dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Dukungan itu harus diwujudkan dalam bentuk pemberian pelatihan atau pengembangan terhadap karyawan.

2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia

Dalam hal ini yang dimaksud para spesialis dan generalis adalah *human resources development* (HRD) yang berada di suatu hotel. Sebagai seorang HRD harus memiliki komitmen yang kuat bahwa tugas dan tanggung jawab seorang HRD adalah mengelola SDM agar menjadi lebih baik.

3. Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak hanya memberikan dampak terhadap identifikasi pengembangan SDM tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada seluruh karyawan, sehingga memudahkan manager lini dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi yang dimaksud adalah batasan yang diberikan oleh HRD dalam memberikan suatu pengembangan kepada karyawan agar nantinya batasan tersebut tidak terlepas dari tujuan organisasi yang ingin dicapai.

5. Gaya belajar

Gaya belajar yang dimaksud adalah jenis pembelajaran yang akan diberikan terhadap karyawan tersebut.

D. Human Resource

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. *H.M Yani (2012 : 1)*.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Pegawai). *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 2)*. Menurut *Sedarmayanti (2017 : 3)* MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- a. *Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.*
- b. *Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.*

- c. *Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang beragam dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.*

2. Peran dan Fungsi *Human Resource*

a. *Fungsi Pokok*

Fungsi Perencanaan → Melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM.

Fungsi Pengorganisasian → Menyusun suatu organisasi dengan mendisain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja dipersiapkan.

Fungsi Pengarahan → Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien

Fungsi Pengendalian → Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan antara kegiatan yang dilakukan dengan standard-standard yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

b. *Fungsi Operasional*

Pengadaan (*Procurement*)

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia → penentuan kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
2. Penarikan/perekrutan calon tenaga kerja (*recruitment*)→ menarik sebanyak mungkin calon-calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dari sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

3. Seleksi (*selection*) → proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dikumpulkan melalui proses recruitment.
4. Penempatan (*placement*) → penempatan tenaga kerja yang terpilih pada jabatan yang ditentukan.
5. Pembekalan (*orientation*) → untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja terpilih tentang deskripsi jabatan, kondisi kerja, dan peraturan organisasi

Pengembangan (*Development*)

1. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*).
2. Pengembangan Karir (*Career Development*).

Pemeliharaan (*Maintenance*)

1. Kompensasi Jabatan (*job compensation*) → usaha pemberian balas jasa atas prestasi yang telah diberikan oleh tenaga kerja.
2. Integrasi (*integration*) → menciptakan kondisi integerasi atau persamaan kepentingan antar tenaga kerja dengan organisasi yang menyangkut masalah motivasi, kepemimpinan, komunikasi, konflik dan konselling.
3. Hubungan Perburuhan (*Labour Relation*) → pembahasan masalah perjanjian kerja perjanjian perburuhan, kesempatan kerja bersama, sampai penyelesaian perselisihan perburuhan.
4. Pemisahan/Pemutusan Hubungan kerja (*Separation*) → menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja.

3. Tujuan *Human Resource*

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang.

Tujuan lain dari HR adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

4. Indikator- Indikator *Human Resource*

Indikator- indikator *Human Resource* menurut Menurut (Mondy,Wayne Dean 2012 : 231) yaitu :

1. *Staffing*

Intinya *staffing* adalah proses yang tujuannya memastikan agar perusahaan memiliki jumlah karyawan sesuai yang dibutuhkan, dan skillnya bisa membantu

perusahaan untuk meraih tujuan organisasi, ada empat tahap yang pada umumnya dilalui dalam proses *staffing*, yaitu:

- a. *Job Analysis* = Menjawab pertanyaan “Apa sih skill SDM yang dibutuhkan perusahaan saat ini?”
- b. *Human Resource Planning* = Merencanakan “*job opening*” yang akan disediakan oleh perusahaan
- c. *Recruitment* = Proses menarik para calon karyawan yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan
- d. *Selection* = Proses seleksi para calon karyawan yang kemudian akan menempati posisi-posisi yang telah disediakan oleh perusahaan

2. Human Resource Development (HRD)

HRD adalah proses yang bertujuan agar SDM yang dimiliki oleh perusahaan kualitasnya bisa terus meningkat secara berkelanjutan. Program-program yang termasuk ke dalam aktivitas *human resource development* :

- a. *Training* = Membekali para karyawan dengan pengetahuan dan *skill* yang mereka butuhkan di pekerjaan mereka saat ini
- b. *Development* = Mengembangkan skill yang dibutuhkan oleh karyawan di luar dari pekerjaan mereka saat ini (untuk tujuan jangka panjang)
- c. *Career Planning* = Membantu karyawan dalam perencanaan karir mereka
- d. *Career Development* = Proses yang memastikan bahwa karyawan bisa memiliki kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan oleh perusahaan kedepannya
- e. *Organization Development* = Mengembangkan struktur, sistem, dan proses di dalam organisasi agar bisa lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi

f. *Performance Management* = Proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa segala proses di dalam organisasi sudah berjalan dengan maksimal

g. *Performance Appraisal* = Sistem yang dibuat oleh perusahaan agar bisa terus mengevaluasi performa para karyawannya

3. Compensation

Jadi orang-orang HR juga yang memutuskan apa saja “*reward*” alias kompensasi yang akan diterima oleh karyawan karena sudah bekerja di perusahaan mereka. Ada 3 jenis kompensasi yang bisa diterima oleh karyawan, yaitu:

a. *Direct Financial Compensation* = Kompensasi finansial yang diterima langsung oleh karyawan, seperti gaji, bonus, dan sejenisnya

b. *Indirect Financial Compensation* = Kompensasi finansial juga, tapi ga diterima secara langsung, contohnya kaya tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dll.

c. *Non Financial Compensation* = Kompensasi yang tidak berbentuk finansial, bisa berbentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan.

4. Safety and Health

Sesuai dengan judulnya: pengelolaan kebijakan mengenai kesehatan dan juga keamanan kerja karyawan

a. *Safety* = Kebijakan yang mencegah dan menangani problem yang berkaitan dengan kecelakaan kerja

b. *Health* = Kebijakan yang memastikan bahwa para karyawan ga cuma sehat secara fisik, tapi juga secara mental.

5. *Employee and Labor Relation*

Pastinya dalam perusahaan-perusahaan biasanya ada yang namanya serikat pekerja (labor union) yang fungsinya kurang lebih adalah mewakili suara seluruh pekerja yang ada di suatu perusahaan. Departemen HR juga harus mengurus relasi antara perusahaan dengan serikat pekerja, sehingga hubungan perusahaan dengan para pekerja dapat tetap harmonis.

E. Tinjauan Empiris

Sopa Martina dan Didin Syarifuddin (2014) dalam hasil penelitiannya dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data kuesioner dan analisis data menggunakan korelasi dengan hasil penelitian ini bahwa pelatihan dan pengembangan maupun motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Ninin Non Ayu (2012) dalam hasil penelitiannya dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode pengumpulan data observasi dan analisis data Deskriptif - Kuantitatif dengan hasil penelitian ini bahwa pelatihan dan pengembangan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) dalam hasil penelitiannya dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan analisis data analisis statistik dengan hasil penelitian ini bahwa pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih (2013) dalam hasil penelitiannya dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan analisis data regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini pengaruh kepemimpinan serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table mengenai ringkasan penelitian terdahulu yang disajikan dibawah ini:

Tabel 2.1 Ringkasan Tinjauan Empiris

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sopa Martina, Didin Syarifuddin (2014)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan di lokawisata Baturraden.	$X_1 =$ Pelatihan dan Pengembangan $X_2 =$ Motivasi Kerja $Y =$ Prestasi Kerja	Jenis Penelitian: Kuantitatif Metode Pengumpulan Data : Kuesioner Analisis Data: Korelasi	Pelatihan dan pengembangan maupun motivasinya mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Ninin Non Ayu Salmah (2012)	Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu	$X =$ Pelatihan dan Pengembangan $Y =$ Kompetensi Karyawan	Jenis Penelitian: Kuantitatif Metode Pengumpulan Data :Observasi Analisis Data: DeskriptifKuantitatif	Pelatihan dan pengembangan baik secara parsial maupun simultan-berpengaruh signifikan terhdap kompetensi karyawan.

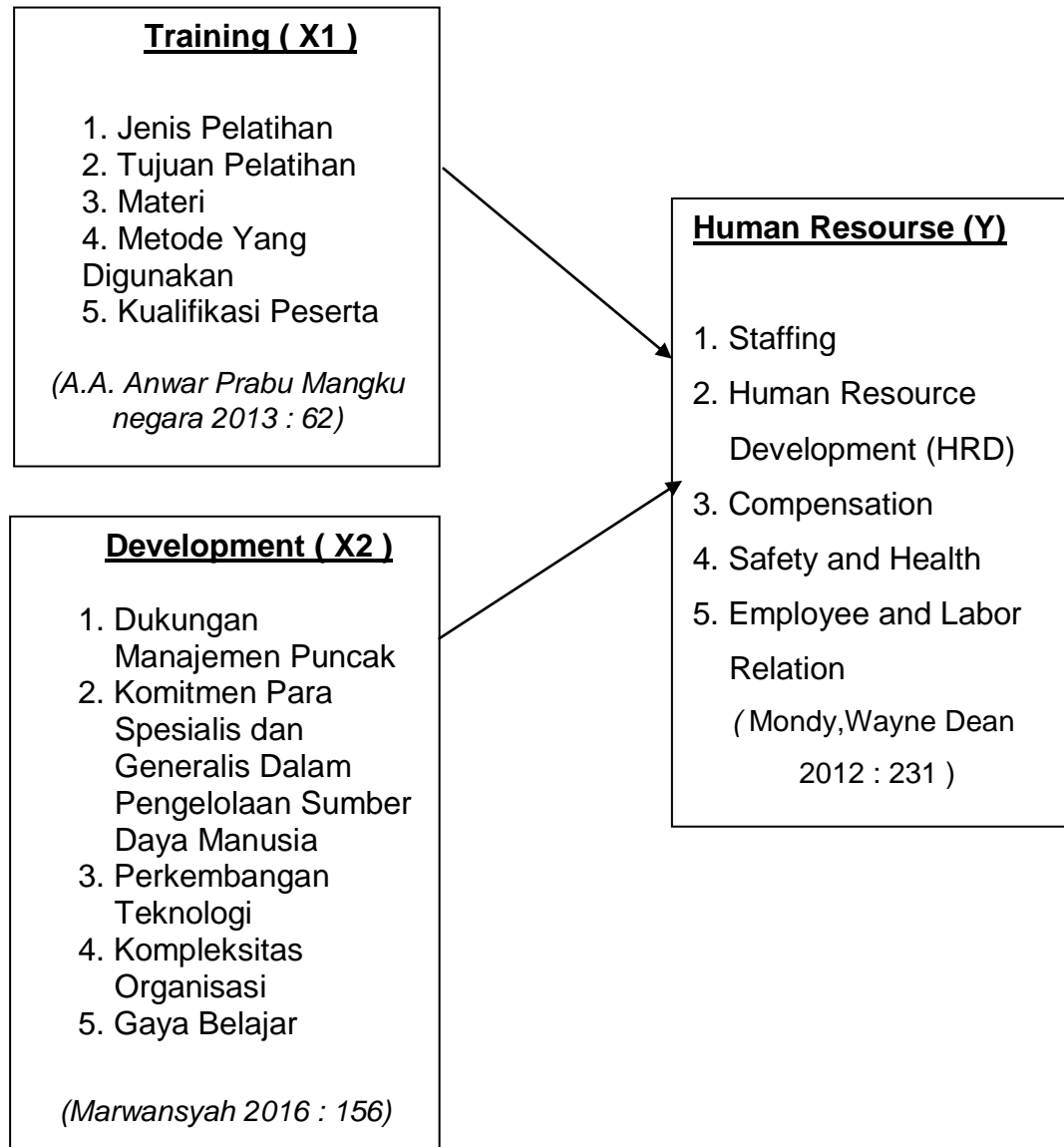
3	Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016)	Pengaruh pelatihan fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado	$X_1 = \text{Pelatihan}$ $X_2 = \text{Fasilitas Kerja}$ $X_3 = \text{Kompensasi}$ $Y = \text{Kepuasan Kerja}$	Jenis Penelitian: Kuantitatif Metode Pengumpulan Data : Kuesioner Analisis Data: Statistik	Pelatihan, fasilitas kerja, serta kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih (2013)	Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	$X_1 = \text{Kepemimpinan}$ $X_2 = \text{Diklat}$ $X_3 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Jenis Penelitian: Kuantitatif Metode Pengumpulan Data : Kuesioner Analisis Data: Regresi Linear berganda	pengaruh kepemimpinan, diklat, serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Konsep

Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pengetahuan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konsep



Pada gambar kerangka pikir diatas, dapat dilihat indikator setiap variabel penelitian. Variabel Pelatihan (X1) terdiri atas 5 indikator yaitu Jenis Pelatihan (X1.1), Tujuan Pelatihan (X1.2), Materi (X1.3), Metode yang Digunakan (X1.4), dan Kualifikasi Peserta (X1.5).

Variabel Pengembangan (X2) terdiri atas 5 indikator yaitu Dukungan Manajemen Puncak (X2.1), Komitmen Para Spesialis Dan Generalis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (X2.2), Perkembangan Teknologi (X2.3), Kompleksitas Organisasi (X2.4), dan Gaya Belajar (X2.5).

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 5 indikator, yaitu: *Staffing* (Y1.1), *Human Resource Development* (HRD) (Y1.2), *Compensation*(Y1.3), *Safety and Health* (Y1.4), dan *Employee and Labor Relation* (Y.5).

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

1. Diduga Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource* pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.
2. Diduga Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource* pada PT Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian yang akan menguji berpengaruh atau tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel yang dikaji.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Departemen SDM di PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep dijadikan sebagai objek penelitian, sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu pada bulan Juni sampai bulan Juli tahun 2018.

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Observasi, penulis mengadakan pengamatan langsung di Departemen SDM di PT. Semen Tonasa terhadap objek yang diteliti dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dan sekunder yang relevan dengan permasalahan penelitian.
2. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara dengan para responden secara *face to face* yang disusun dalam daftar pertanyaan terbuka. Hal ini bertujuan agar responden lebih bebas mengemukakan pendapatnya. Wawancara ini dilakukan

untuk mendapatkan data tambahan tentang organisasi dan memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Daftar pertanyaan (*Kuisisioner/ Questioner*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
4. Dokumentasi yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh pada saat pengambilan data di departemen SDM PT. Semen Tonasa.

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari beberapa sumber yang telah diteliti oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui study kepustakaan.

E. Pengolahan Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut:

a. Editing

Proses *editing* dilakukan setelah data terkumpul dan dilakukan dengan memeriksa kelengkapan data, memeriksa kesinambungan data dan keseragaman data.

b. Coding

Proses *coding* dilakukan untuk memudahkan dalam pengolahan data, semua jawaban atau data perlu disederhanakan yaitu dengan simbol-simbol tertentu untuk setiap jawaban (pengkodean).

c. Entry Data

Data selanjutnya diinput ke dalam lembar kerja program SPSS, untuk masing-masing lembar variabel. Urutan input data berdasarkan nomor subyek dalam formulir pengumpulan data.

d. Cleaning Data

Cleaning dilakukan pada semua lembar kerja untuk membersihkan kesalahan yang mungkin terjadi selama proses input data. Proses ini dilakukan melalui analisis frekuensi pada semua variabel. Data missing dibersihkan dengan menginput data yang benar.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono,2011).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Departemen SDM di PT. Semen Tonasa dengan jumlah Karyawan 1642 orang. Dalam metode ini, sampel diambil dengan pertimbangan khusus kriteria atau ciri-ciri khusus yang memiliki hubungan yang erat dengan kriteria atau ciri-ciri populasi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono2010 :81).

Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (random sampling) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat presentasi toleransi ketidaktelitian

Dalam penelitian ini akan digunakan nilai e = 10%, artinya tingkat toleransi ketidaktelitian sebesar 10%.

Dengan menerapkan rumus slovin maka di peroleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

$$n = \frac{1642}{1+1642.(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1642}{17,42}$$

$$n = 94,2$$

G. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. *Training* adalah kegiatan dimana perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan untuk bekerja maksimal sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. *Development* adalah kesempatan belajar untuk membantu individu/karyawan dapat berkembang dalam jangka panjang.
3. *Human Resource* Adalah adalah suatu cara yang dibuat untuk mengatur sumber daya (tenaga kerja) yang ada di dalam perusahaan.
4. Pengukuran Variabel

Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan, idealnya data yang digunakan dalam bentuk skala interval (*scaled values*). Pada penelitian ini, data yang tersedia dalam bentuk skala ordinal dengan menggunakan skala likert. Cara perhitungan skala likert sendiri adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5.
2. Jawaban setuju diberi bobot 4.
3. Jawaban cukup setuju/netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2.
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1.

Prosedur diatas dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan. Sugiyono (2016 :93) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

H. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh Training and Development terhadap Human Resource dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009 : 224) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Human Resource

a = Bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi Training

b_2 = koefisien regresi Development

X_1 = Training

X_2 = Development

e = Faktor pengganggu

2. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel-variabel independen benar-benar

berpengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah (Ghozali, 2012: 98). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

- a. Jika t hitung $>$ t tabel, dan sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika t hitung $<$ t table, dan sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

3. Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh

mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

4. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya/ diandalkan. Realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. Semen Tonasa

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per tahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, Pabrik Tonasa III, Pabrik Tonasa IV dan Pabrik Tonasa V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen pertahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk Unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk Unit V. Perseroan berdasarkan anggaran dasar merupakan produsen semen di Indonesia yang telah memproduksi serta menjual semen di dalam negeri dan mancanegara sejak tahun 1968.

Proses produksi perseroan bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di unit pengantongan semen. Proses produksi perseroan secara terus menerus dipantau oleh satuan Quality Control guna menjamin kualitas produksi. Lokasi pabrik perseroan yang berada di Sulawesi Selatan merupakan daerah strategis untuk mengisi kebutuhan semen di Kawasan Timur Indonesia. Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar dan diperkuat oleh delapan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana distribusi

penjualan, telah menjadikan perseroan sebagai pemasok terbesar di kawasan tersebut. Kedelapan unit pengantongan semen berlokasi di Bitung, Palu, Banjarmasin dan Ambon dengan kapasitas masing-masing 300.000 ton semen per tahun serta di Makassar, Bali dan Samarinda dengan kapasitas masing-masing 600.000 ton semen per tahun, dan di Pontianak dengan kapasitas 150.000 ton semen per tahun. Sarana pendukung operasi lainnya yang berkontribusi besar terhadap pencapaian laba perusahaan adalah utilitas Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2x25 MW yang berlokasi di Desa Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik. Pabrik Semen Tonasa terbagi 5 Pabrik, yaitu:

1. Pabrik PT. Semen Tonasa Unit I

PT. Semen Tonasa didirikan sesuai TAP MPRS No.II/MPRS/1960 tanggal 5 Desember 1960 dengan kepemilikan 100% pemerintah. Tonasa I beroperasi dengan kapasitas 120.000 ton pertahun. Tahun 1984, Tonasa I dihentikan operasionalnya karena alasan ekonomis.\

2. Pabrik PT. Semen Tonasa Unit II

Tahun 1980 Tonasa II beroperasi dengan kapasitas terpasang 510.000 ton per tahun. Tahun 1991 dilakukan optimalisasi sehingga kapasitas Tonasa II menjadi 590.000 ton pertahun

3. Pabrik PT. Semen Tonasa Unit III

Tahun 1985 Tonasa III beroperasi dengan kapasitas terpasang 590.000 ton per tahun.

4. Pabrik PT. Semen Tonasa Unit IV

Tahun 1996 Tonasa IV beroperasi dengan kapasitas 2,3 Juta ton per tahun pada saat yang bersamaan beroperasi pula power plant 1 dengan kapasitas 2 x 25 MW.

5. Pabrik PT. Semen Tonasa Unit V

Tonasa V beroperasi secara komersil sejak 1 Februari 2013. Pabrik Tonasa V memiliki kapasitas terpasang 2,5 juta ton per tahun. Pabrik Tonasa V dan Pembangkit Listrik 2 x 35 MW diresmikan oleh Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 19 Februari 2014.

Adapun Fasilitas Pendukung sebagai sarana penunjang operasi perusahaan yang berkontribusi besar terhadap pencapaian target perusahaan adalah:

1. Pembangkit Listrik BTG

Empat unit pembangkit listrik tenaga uap atau Boiler Turbin Generator (BTG) Power Plant dengan kapasitas 2 X 25 MW dan 2 x 35 MW yang berlokasi di area Pelabuhan Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

2. Pelabuhan Khusus Biringkassi

Pelabuhan Biringkasi yang dapat disandari oleh kapal dengan muatan sampai 15.000 DWT berjarak 17 km dari lokasi pabrik.

3. Coal Unloading

Fasilitas Coal Unloading System yang berlokasi di area Biringkassi dengan kapasitas pembongkaran mencapai 1000 ton/jam.

B. Visi dan Misi PT. Semen Tonasa

1. Visi PT. Semen Tonasa

Menjadi perusahaan persemenan terkemuka yang efisien dan berwawasan lingkungan di Indonesia.

2. Misi PT. Semen Tonasa

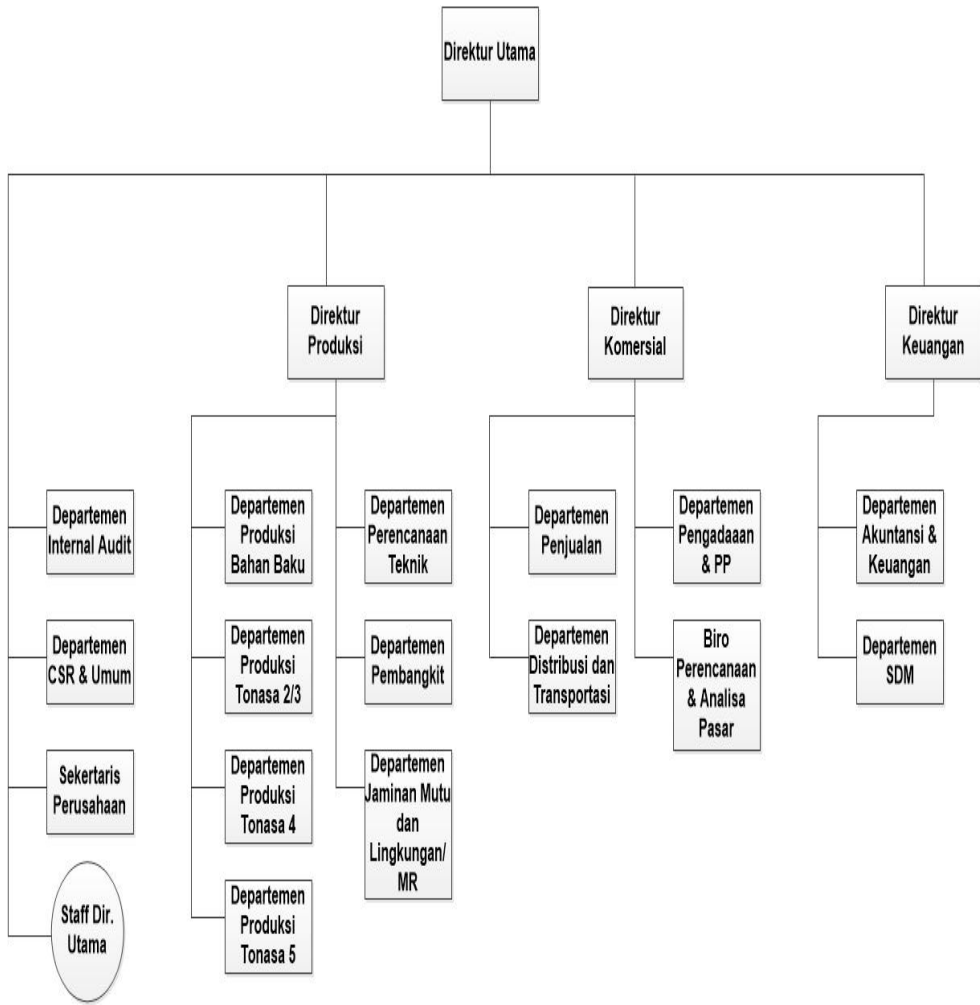
Adapun Misi PT. Semen Tonasa, yaitu:

- a. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan stakeholder.
- b. Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
- c. Senantiasa berupaya melakukan improvement di segala bidang, guna meningkatkan daya saing di pasar dan ebitda margin perusahaan.
- d. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara professional.

C. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sebuah kesatuan yang terdiri dari sekelompok orang yang bertindak secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi merupakan alat untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuannya.

Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang jelas untuk menunjukkan tugas dan wewenangnya. Adapun struktur organisasi PT. Semen Tonasa disajikan sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Semen Tonasa

D. Job Description

Uraian Tugas (*Job Description*) Tiap Departemen :

1. Direktur Utama

a. Kepala Departemen Internal Audit

Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi dan konsultasi guna meningkatkan kualitas & efektifitas sistem pengendalian internal perusahaan (Internal Control) meliputi : sistem manajemen dan operasi, sistem mutu, proses bisnis perusahaan, standar dan praktek terbaik yang berlaku, serta menelaah dan menilai kepatuhan & kesesuaian pelaksanaan terhadap :

Tata Kelola Perusahaan (Good Corporate Governance), kebijakan, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

b. Kepala Departemen CSR & Umum

Mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pelayanan umum (Rumah tangga, transportasi & Protokol), keamanan dan ketertiban serta program kemitraan dan bina lingkungan untuk memastikan pelayanan, pengamanan perusahaan berjalan efektif, efisien dan optimal sesuai dengan sasaran perusahaan.

c. Kepala Departemen Sekertaris Perusahaan

Merencanakan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktifitas dan fungsi komunikasi, ketaatan

dan risiko melalui penerapan strategi jangka pendek dan jangka panjang guna menciptakan iklim bisnis yang kondusif, efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

2. Direktur Produksi

a. Kepala Departemen Produksi Bahan Baku

Merencanakan, mengelola, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan produksi di Departemen Produksi Bahan Baku termasuk didalamnya perencanaan dan pengendalian tambang, operasional Crusher dan pemeliharaan alat berat & Crusher untuk memastikan tercapainya pasokan bahan baku (Batu Kapur, Tanah Liat dan pasir Silika) dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan rencana yang ditetapkan perusahaan.

b. Kepala Departemen Produksi Tonasa 2/3

Merencanakan, mengelola, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan produksi di Departemen Produksi Terak 2/3 (Pabrik Tonasa II & III) termasuk didalamnya operasi dan pemeliharaan Raw Mill, Kiln dan Coal Mill untuk memastikan tercapainya sasaran produksi dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Kepala Departemen Produksi Tonasa 4

Merencanakan, mengelola, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan produksi di Departemen Produksi 4 (Pabrik Tonasa IV) termasuk didalamnya operasi dan pemeliharaan Raw Mill, Kiln dan Coal Mill untuk memastikan tercapainya sasaran produksi dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

d. Kepala Departemen Produksi Tonasa 5

Merencanakan, mengelola, mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan produksi di Departemen Produksi Tonasa 5. Termasuk di dalam nya operasi dan pemeliharaan Raw Mill, Klin dan Coal Mill untuk memastikan tercapainya sasaran produksi dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kepala Departemen Perencanaan Teknik

Merencanakan, mengkoordinasikan, mengevaluasi dan mengendalikan seluruh kegiatan bengkel & pekerjaan umum, perencanaan teknik pabrik, keselamatan & kesehatan kerja, kualitas mutu, serta perencanaan & evaluasi proses untuk memastikan dukungan terhadap tercapainya sasaran produksi secara efisien, efektif dan aman sesuai dengan RKAP.

f. Kepala Departemen Power Plant

Merencanakan, mengelola, mengkoordinasikan dan mengevaluasi, dan mengendalikan pengoperasian serta pemeliharaan

mesin pembangkit PLTU / BTG untuk mencapai target RKAP yang telah ditentukan serta berjalan efisien, efektif dan aman sesuai dengan standar industri yang berlaku.

g. Kepala Departemen Jaminan Mutu dan Lingkungan/MR

Merencanakan, mengelola, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengujian, penelitian dan pengembangan terhadap bahan baku, bahan penolong, bahan bakar, proses, produk semen dan aplikasinya untuk menjamin mutu produk terak / semen sesuai dengan persyaratan mutu dan harapan pelanggan secara efisien, efektif dan aman serta pengelolaan Sistem Manajemen Semen Tonasa dan pengendalian dampak lingkungan yang timbul di sekitar daerah operasi Perusahaan

3. Direktur Komersial

a. Kepala Departemen Pengadaan dan PP

Merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan barang dan jasa serta pengelolaan persediaan untuk memastikan ketersediaan barang dan jasa sesuai dengan spesifikasi yang diperlukan serta tercapainya tingkat persediaan yang efisien dan optimum sesuai dengan sistim dan prosedur.

b. Kepala Departemen Penjualan

Merencanakan, mengarahkan, mengkoordinir dan mengawasi efektifitas dan efisiensi fungsi penjualan melalui optimalisasi sumber

daya di seluruh wilayah pemasaran Semen Tonasa sehingga dapat mencapai target penjualan dan tingkat profitabilitas sesuai RKAP.

c. Kepala Departemen Distribusi dan Transportasi

Megarahkan, mengkoordinasikan, mengendalikan kegiatan distribusi dan transportasi produk perusahaan, operasional pelabuhan dan gudang penyangga sesuai RKAP untuk memastikan ketersediaan dan ketepatan waktu pasokan produk perusahaan di pasar dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

4. Direktur Keuangan

a. Kepala Departemen Akuntansi & Treasury

Merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengevaluasi, mengembangkan, menyusun strategi pengendalian efisiensi biaya, kajian kelayakan investasi, ketersediaan informasi akuntansi perusahaan untuk memenuhi tuntutan perkembangan bisnis perusahaan untuk memastikan transaksi pengeluaran dana perusahaan sesuai dengan sistim dan prosedur perusahaan serta mengkaji peningkatan kinerja keuangan.

b. Kepala Departemen SDM

Merencanakan, mengarahkan, mengkoordinir dan mengendalikan fungsi dan aktifitas seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan, meliputi kegiatan administrasi, hubungan industrial, perencanaan dan pengembangan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan untuk memastikan tersedianya SDM

yang handal dan sesuai kebutuhan Perusahaan, serta terpenuhinya kondisi kerja yang kondusif dalam mencapai target kinerja Perusahaan.

BAB V
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Analisis Karakteristik Responden

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	75	79,8%
Perempuan	19	20,2%
Total	94	100,0%

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 79,8% atau sebanyak 75 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 20,2% atau sebanyak 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Semen Tonasa adalah laki-laki.

2. Pendidikan terakhir

Dalam klasifikasi ini pendidikan terakhir dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini;

Tabel 5.2
Karakteristik responden pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
D3	5	5,3%
D4	1	1,1%
S1	29	30,9%
SMA	59	62,8%
Total	94	100,0%

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan D3 sebanyak 5,3% atau 5 orang, responden pendidikan terakhir D4 sebanyak 1,1% atau 1 orang, dan responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 30,9% atau 29 orang, sedangkan responden pendidikan terakhir SMA sebanyak 62,8% atau 59 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan PT. Semen Tonasa adalah SMA atau 59 oarang.

3. Umur

Dalam klasifikasi ini umur dapat dikelompokan menjadi empat kelompok, seperti yang tercantum pada table berikut ini;

Tabel 5.3
Karakteristik responden umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
27-30 tahun	22	20,4%
31-40 tahun	35	39,4%
41-54 tahun	37	40,5%
Total	94	100,0%

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh karyawan dengan usia 41-54 tahun sebanyak 40,5% atau 37 orang, untuk karyawan dengan usia 31-40 tahun sebanyak 39,4% atau 35 orang, sedangkan karyawan dengan usia 27-30 tahun sebanyak 20,4% atau 22 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 41-54 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kolerasi *product moment* dari karl pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{table}$.

Tabel 5.4
Uji validitas variabel training (X₁)

NO	r hitung	r table	Keterangan
1	0,524	0,168	Valid
2	0,421	0,168	Valid
3	0,571	0,168	Valid
4	0,505	0,168	Valid
5	0,687	0,168	Valid
6	0,332	0,168	Valid
7	0,634	0,168	Valid
8	0,325	0,168	Valid
9	0,627	0,168	Valid
10	0,371	0,168	Valid

Sumber: ouput spss 22

Tabel 5.5
Uji validitas variabel *development*(X₂)

NO	r hitung	r table	Keterangan
1	0,589	0,168	Valid
2	0,579	0,168	Valid
3	0,596	0,168	Valid
4	0,588	0,168	Valid
5	0,370	0,168	Valid
6	0,410	0,168	Valid
7	0,507	0,168	Valid
8	0,433	0,168	Valid
9	0,450	0,168	Valid
10	0,353	0,168	Valid

Sumber: ouput spss 22

Tabel 5.6
Uji validitas variabel *Human Resource* (Y)

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,646	0,168	Valid
2	0,640	0,168	Valid
3	0,619	0,168	Valid
4	0,527	0,168	Valid
5	0,464	0,168	Valid
6	0,619	0,168	Valid
7	0,564	0,168	Valid
8	0,556	0,168	Valid
9	0,553	0,168	Valid
10	0,403	0,168	Valid

Sumber: ouput spss 22

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa uji validitas untuk pengaruh training, Development terhadap human resource dinyatakan valid karena semua item yang dimiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha* suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dilihat pada tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil uji reliabilitas Training, Developmen human resource

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai r standar	Keterangan
1	Training	0,653	0,60	Reliabel
2	Development	0,645	0,60	Reliabel
3	human resource	0,752	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5.7 hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas untuk *Training* dengan item 10 pernyataan yang dimasukkan dalam pengujian maka memiliki nilai *cronbach Alpha* 0,653, karena nilai *cronbach Alpha* diatas dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa *Training* tersebut reliabel. Dan untuk variabel *Development* dengan jumlah item 10 pernyataan yang dimasukkan dalam pengujian maka memiliki nilai *cronbach Alpha* 0,645, karena nilai *cronbach Alpha* diatas dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa *Development* tersebut reliabel, sedangkan variabel *human resource* dengan jumlah item 10 pernyataan yang dimasukkan dalam pengujian maka memiliki nilai *cronbach Alpha* 0,752, karena nilai *cronbach Alpha* diatas dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa *human resource* tersebut reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukuran variabel statistik deskriptif pada penelitian adalah sebagai berikut :

a. Training

Penelitian *Training* (X_1), ini menggunakan 10 pernyataan untuk mengukur *Training*, yaitu :

Tabel 5.8
Hasil Analisis Deskriptif *Training*

NO.	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{1.1}	44	46.8	43	45.7	7	7.4	0	0.0	0	0,0	4.39
2	X _{1.2}	51	54.3	32	34.0	7	7.4	4	4.3	0	0,0	4.38
3	X _{1.3}	49	52.1	40	42.6	5	5.3	0	0.0	0	0,0	4.46
4	X _{1.4}	45	47.9	41	43.6	8	8.5	0	0.0	0	0,0	4.39
5	X _{1.5}	46	48.9	42	44.7	6	6.4	0	0,0	0	0,0	4.42
6	X _{1.6}	34	36.2	43	45.7	17	18.1	0	0,0	0	0,0	4.18
7	X _{1.7}	48	51.1	40	42.6	6	6.4	0	0,0	0	0,0	4.44
8	X _{1.8}	61	64.9	29	30.9	4	4.3	0	0,0	0	0,0	4.60
9	X _{1.9}	49	52.1	39	41.5	6	6.4	0	0,0	0	0,0	4.45
10	X _{1.10}	43	45.7	42	44.7	9	9.6	0	0,0	0	0,0	4.36
Total Rata-Rata : 44,07												

Sumber : Data diolah dari (SPSS 22) Agustus 2018

Berdasarkan tabel 5.8 diatas tentang jawaban responden mengenai Training dapat diketahui bahwa nilai mean variabel training 44,07. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X_{1.8} dengan nilai rata-rata 4.60. sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X_{1.6} dengan nilai rata-rata sebesar 4.18.

b. *Development*

Penelitian *Development* (X₂), ini menggunakan 10 pernyataan untuk mengukur *Development*, yaitu :

Tabel 5.9
Hasil Analisis Deskriptif *Development*

NO.	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{2.1}	42	44.7	47	50.0	5	5.3	0	0.0	0	0.0	4.39
2	X _{2.2}	45	47.9	37	39.4	12	12.8	0	0.0	0	0.0	4.35
3	X _{2.3}	40	42.6	46	48.9	8	8.5	0	0.0	0	0.0	4.34
4	X _{2.4}	36	38.3	52	55.3	6	6.4	0	0.0	0	0.0	4.31
5	X _{2.5}	41	43.6	47	50.0	6	6.4	0	0.0	0	0.0	4.37
6	X _{2.6}	45	47.9	41	43.6	8	8.5	0	0.0	0	0.0	4.39
7	X _{2.7}	46	48.9	42	44.7	6	6.4	0	0.0	0	0.0	4.42
8	X _{2.8}	34	36.2	43	45.7	17	18.1	0	0.0	0	0.0	4.18
9	X _{2.9}	48	51.1	40	42.6	6	6.4	0	0.0	0	0.0	4.44
10	X _{2.10}	61	64.9	29	30.9	4	4.3	0	0,0	0	0,0	4.60
Total Rata-Rata : 43.79												

Sumber : Data diolah dari (SPSS 22) Agustus 2018

Berdasarkan tabel 5.9 diatas tentang jawaban responden mengenai Development dapat diketahui bahwa nilai mean variabel *Development* 43,79. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X_{2.10} dengan nilai rata-rata 4.60. sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X_{2.4} dengan nilai rata-rata sebesar 4.31.

c. *Human Resource*

Penelitian *Human Resource* (Y), ini menggunakan 10 pernyataan untuk mengukur *Human Resource* yaitu :

Tabel 5.10
Hasil Analisis Deskriptif *Human Resource*

NO.	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y _{.1}	42	44.7	48	51.1	4	4.3	0	0.0	0	0.0	4.40
2	Y _{.2}	48	51.1	30	31.9	12	12.8	4	4.3	0	0.0	4.29
3	Y _{.3}	40	42.6	48	51.1	6	6.4	0	0.0	0	0.0	4.36
4	Y _{.4}	37	39.4	49	52.1	8	8.5	0	0.0	0	0.0	4.30
5	Y _{.5}	37	39.4	44	46.8	13	13.8	0	0.0	0	0.0	4.25
6	Y _{.6}	42	44.7	47	50.0	5	5.3	0	0.0	0	0.0	4.39
7	Y _{.7}	45	47.9	37	39.4	12	12.8	0	0.0	0	0.0	4.35
8	Y _{.8}	40	42.6	46	48.9	8	8.5	0	0.0	0	0.0	4.34
9	Y _{.9}	36	38.3	52	55.3	6	6.4	0	0.0	0	0.0	4.31
10	Y _{.10}	41	43.6	47	50.0	6	6.4	0	0.0	0	0.0	4.37
Total Rata-Rata : 43.36												

Sumber : Data diolah dari (SPSS 22) Agustus 2018

Berdasarkan tabel 5.10 diatas tentang jawaban responden mengenai *Human Resource* dapat diketahui bahwa nilai mean variabel *Human Resource* 43.36. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan Y₁ dengan nilai rata-rata 4.40. sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y₅ dengan nilai rata-rata sebesar 4.25.

C. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (bebas) *Training* (X₁) dan *Development* (X₂) terhadap variabel dependent (terikat) *Human Resource* (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Hasil analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.210	3.253		3.138	.002
	Training (X ₁)	.579	.104	.512	5.570	.000
	Development (X ₂)	1.340	.108	1.138	12.381	.000

a. Dependent Variabel: *Human Resource* (Y)

Sumber: ouput spss 22

Persamaan rumus linear berganda dapat diperoleh dari hasil sebagai berikut:

$$Y=10.210+0.579 X_1+1.340 X_2$$

Nilai kosten sebesar 10,210 artinya jika *training* dan *development* nilainya 0, maka kinerja nilainya 10.210. nilai koefisien regresi variabel *training* (b_1) bernilai positif yaitu 0.579 artinya jika *training* mengalami peningkatan semakin baik maka akan meningkatkan *human resource* sebesar 0.579 satuan dengan asumsi variabel independent lain dengan nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel *development* (b_2) bernilai positif yaitu 1.340 artinya jika *development* mengalami peningkatan semakin baik, maka akan meningkatkan *human resource* sebesar 1.340 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.

C. Uji T

Uji T untuk mengetahui apakah secara parsial *training and development* berpengaruh terhadap *human resource*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. dan dapat dilihat tabel 5.4 sebagai berikut:

Hipotesi *training*

H_0 = *training* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *human resource*.

H_a = *training* secara parsial berpengaruh terhadap *human resource*.

Angka T_{hitung} sebesar 5,570 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, T_{table} dapat dilihat tabel distatistik pada tingkat signifikansi $0,050/2= 0,025$ dengan $df_2= (n-k-1)$ atau $94-2-1= 91$, T_{table} sebesar 1,986(dilihat pada lampiran t table). kriteria pengujian, jika $T_{hitung} > T_{kritis}$ jadi H_0 diterima, dan jika $T_{hitung} < T_{kritis}$ jadi H_0 ditolak. Berdasarkan

signifikansi jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima, dan jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak, adapun keputusannya nilai $T_{hitung} > T_{kritis}$ ($5,570 > 1,986$), artinya H_0 ditolak, dan signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa training berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *human resource*.

Hipotesis *development*

H_0 = *development* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *human resource*

H_a = *development* secara parsial berpengaruh terhadap *human resource*

Angka T_{hitung} sebesar 12,381 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 T_{kritis} dapat dilihat di tabel statistik pada tingkat signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df_2=(n-k-1)$ atau $94-2-1=91$, T_{table} sebesar 1,986 (dilihat pada lampiran t tabel). kriteria pengujian, jika $T_{hitung} < T_{kritis}$ jadi H_0 diterima, dan jika $T_{hitung} > T_{kritis}$ jadi H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansi jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima, dan jika signifikansi > 0,05, maka H_0 ditolak. Adapun keputusan nilai $T_{hitung} > T_{kritis}$ ($12,381 > 1,986$) H_0 ditolak dan signifikansi < 0,000 < 0.05) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa *development* berpengaruh secara parsial dan signifikansi terhadap *human resource*.

D. Uji Koefisien Determinasi(R²)

Tabel 5.12

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.666	2.08979

a. Predictors: (Constant), Development (X2), Training (X1)

Sumber: output spss 22

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu sebesar 0.673 artinya presentase pengaruh variabel training dan development terhadap peningkatan human resource sebesar 67,3% dan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

G. Hasil Pembahasan Penelitian

1. pengaruh training terhadap human resource

Menurut (*Handoko, 2012:104*). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa training berpengaruh terhadap human resource. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi x_1 training diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,570 > t_{table}$ 1,986 artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikansi $<0,05(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa training berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap human resource.

hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sopa Martina, Didin Syarifuddin (2014), yang menunjukkan bahwa training berpengaruh positif dan signifikan terhadap human resource.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

2. pengaruh development terhadap human resource

Menurut (Kaswan, 2013 : 2-3). Pengembangan adalah upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang.

Hasil penelitian menunjukkan development berpengaruh terhadap human resource. Hasil uji peesial analisis regresi x_2 devolopment diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $12,381 > t_{table}$ sebesar 1,986 artinya H_0 ditolak, dan nilai signifikan $< 0,05 (0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa development berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap human resource.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ninin Non Ayu Salmah (2012) yang menunjukkan bahwa development berpengaruh positif terhadap human resource.

Melalui Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, di mana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel x_1 atau training terhadap human resource, dan variabel x_2 atau development berpengaruh terhadap human resource, jadi dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan adalah variabel x_2 atau development.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh *training and development* terhadap *human resource* pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *training* x_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *human resource* dan variabel *development* x_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *human resource*. setelah melakukan uji signifikansi (uji t) *training* berpengaruh secara signifikan terhadap *human resource* dengan koefisien regresi sebesar 5,570 nilai $T_{hitung} > T_{kritis}$ ($5,570 > 1,986$), sedangkan variabel *development* x_2 sebesar 12,381 nilai $T_{hitung} > T_{kritis}$ ($12,381 > 1,986$). maka kesimpulan dapat diambil adalah H_0 ditolak yang berarti koefisien kolerasi signifikan secara statistik, jadi *training* dan *development* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *human resource*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Diharapkan kepada seluruh departemen PT semen tonasa agar lebih meningkatkan kegiatan-kegiatan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti *training* dalam hal ini yang perlu di tingkatkan yaitu dalam hal memberikan materi dan kompleksitas organisasi dan *development*

dalam hal ini yang perlu di tingkatkan yaitu Compensation agar dapat lebih meningkatkan human resource.

2. Disarankan kepada peneliti-peneliti yang tertarik meneliti tentang *training* dan *development* terhadap *human resource* untuk melakukan penelitian agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan melakukan penelitian yang lebih spesifik menggunakan metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, (online), (<https://repository.widyatama.ac.id>), diakses pada 22 februari 2018 jam 15.00 WITA)
- Handoko, 2012. *Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan studi kasus pada PT Muba Elektrik power sekayu*. Jurnal ekonomi. Dan informasi akuntansi (genius). (online), Vol.2. no.3 , (news.palcomtech.com/wpcontent/uploads/2013/04/NININ-JE02032012.pdf ,diakses 18 februari 2018 jam 17.00 WITA).
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta.BPFF.
- H.M Yani, 2012. *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Bogor. In Media.
- Kasmir, 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) cetakan ke-2*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwarprabu, 2013. *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*.Bogor. In Media.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen sumber daya manusia edisi ke-2* Bandung. CV. Alfabeta.
- Mondy, Wayne Dean ,2012. *Human Resource Manajemen*, (online),(<https://stracademix.wordpress.com/2016/08/09/hr1-apa-itu-human-resource-management/>, diakses 26 Mei 2018)
- Ninin, 2012. *Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan studi kasus pada PT Muba Elektrik power sekayu*. Jurnal ekonomi. Dan informasi akuntansi (genius).(online), Vol.2. no.3, (news.palcomtech.com/wpcontent/uploads/2013/04/NININ-JE02032012.pdf ,diakses 18 februari 2018 jam 17.00 WITA).

- Nyoman I, 2013. *Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Jurnal manajemen, strategi bisnis, dankewirausahaan, (online), Vol.7 no.2, (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/6995/5244>, diakses 18 februari 2018 jam 17.00 WITA).
- Ratag, 2016. *Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada PT United tractors cabang manado*. Jurnal berkala ilmiah efisiensi. (online), Vol.16. no.03, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13425> diakses 17 februari 2018 jam 12.00 WITA).
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktifitas kerja*. Cetakan ke-1. Bandung. PT Refiksa Aditama.
- Subekhi, Jauhar. 2012. *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Restoran A&W di City Of Tomorrow*. Jurnal Manajemen Bisnis, (online), Agora Vol. 1, No.3, (<https://www.neliti.com/id/publications/36034/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-pada-restoran-aw-di-city-of-tomorrow>, diakses 18 februari 2018 jam 17.00 WITA)
- Sofyan Effendi, 2013. *Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan studi kasus dilokasi lokawisata batu raden*. Jurnal pariwisata, (online), Vol.1. no.1, (<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp/article/view/186/0> diakses pada 18 februari 2018 jam 17.00 WITA).
- Sofa, Didin. 2014. *Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan studi kasus dilokasi loka wisata batur aden*. Jurnal pariwisata, (online), Vol.1. no.1, (<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp/article/view/186/0> diakses pada 18 februari 2018 jam 17.00 WITA).

**L
A
M
P
I
R
A
N**



PT SEMEN TONASA
SEMEN INDONESIA GROUP

Nomor : 139//ST/PA.11/32.20/07-2018
Lampiran : -
Perihal : **Penelitian**

Pangkep, 18 Juli 2018

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Up. Ketua LP3M
Jl. Sultan Alauddin No.259
Di -
Makassar

Dengan hormat,

Menunjuk surat No. 1485/Izn-5/C.4-VIII/VI/37/2018 tertanggal 30 Juni 2018 perihal tersebut, bersama ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud **dapat kami setujui** atas nama :

Nama : Magfira Sry Rahayu

NIM : 10572 05032 14

Diharapkan kepada mahasiswi yang bersangkutan mempersiapkan **Proposal/Questioner** dan alat pengumpulan data lainnya sebelum melaksanakan Penelitian pada bulan **Juli 2018**.

Korespondensi dilakukan melalui alamat email: diklat.st@semenindonesia.com (PIC.Takdir Hp. 081355202009) dan tidak melayani surat menyurat Via Pos.

Untuk itu agar setiap **Institusi/Sekolah** mencantumkan alamat email yang jelas & menunjuk penanggung jawab PKL/KKN sebagai PIC.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



PT. Semen Tonasa
Bureau of HC & Orgnz Dev.

Dra. Luh Gede Januati, MM.
Senior Manager

Tembusan :

1. Yth. GM of Human Capital
2. Pertinggal.

SUK/Sij/terima.takdir



Kantor Pusat / Pabrik : Biring Ere Pangkep- Sulawesi Selatan -90651. Telp. (0410) 312345
Hunting 310009, 310019, 310058, 310034 (Pemasaran), 310010, 310020 (Pengadaan), 310050
(Sekdir), Fax (0410), 310006, 310007, 310008 (Sekdir), 310010 (Pengadaan), 310060 (Pemasaran),
310060(Teknik & Utilitas).
Kantor Penghubung : Jl. Khairil Anwar No. 1 Makassar-Sulawesi Selatan 90112, Telp. (0411)
3621823. Fax (0411) 3621823 Po. Box 114.
Kantor Perwakilan : Gedung Graha irama Lt. 11 Blok X-1 Jl. H.R.Rasuna Said Kav. 1-2 Jakarta
12950 Telp. (021) 5261161-4 Fax (021) 5261160. E-Mail: www.sementonasa.co.id

KUESIONER

Pengaruh Model Training And Development Terhadap Human Resource Departemen SDM Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep.

Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terimah kasih atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “***Pengaruh Model Training And Development Terhadap Human Resource***”, dengan melakukan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

Identitas Responden

Nama Responden :
Umur :.Tahun
Jabatan : (Tidak wajib di isi)
Pendidikan : (Wajib di isi)
Jenis kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan

Kuesioner

Keterangan :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

A. Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Jenis Pelatihan					
1	Jenis pelatihan yang diselenggarakan di tujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya.					
2	Instruktur yang disediakan perusahaan dapat menarik anda untuk mengikuti pelatihan.					
	Tujuan Pelatihan					
3	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.					
4	Dengan mengikuti pelatihan, anda dapat meningkatkan prestasi kerja.					
	Materi					
5	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan tingkat kesulitan kerja saya.					

6	Materi yang disiapkan dalam pelatihan sudah lengkap dan cukup memadai.					
	Metode Yang Digunakan					
7	Metode pelatihan yang disajikan perusahaan sangat menarik					
8	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.					
	Kualifikasi Peserta					
9	Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan.					
10	Perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan					

B. Pengembangan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Dukungan Manajemen Puncak					
1	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.					
2	Pimpinan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.					
	Komitmen Para Spesialis Dan Generalis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia					
3	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif					
4	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.					
	Perkembangan Teknologi					
5	Teknologi informasi sudah digunakan secara optimal dalam mendukung kinerja karyawan.					
6	Kurangnya pengawasan terhadap sistem teknologi informasi telah mengganggu keefektifitasan kerja karyawan.					

	Kompleksitas Organisasi					
7	Saya berusaha untuk bersikap setia atau loyal pada perusahaan.					
8	Saya berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi.					
	Gaya Belajar					
9	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor					
10	Perusahaan selalu membuka peluang untuk menemukan gagasan baru demi perkembangan karyawan dan perusahaan.					

C. Human Resource (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Staffing					
1	Kriteria karyawan yang dipilih sudah sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan.					
2	Proses rekrutmen sudah berjalan dengan efektif.					
	Human Resource Development (HRD)					
3	Anda berkomitmen terhadap perusahaan karna kualitas pelayanan Departemen Human Resource.					
4	Manfaat pelayanan Departemen Human Resource sesuai dengan harapan anda.					
	Compensation					
5	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.					

6	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
	Safety and Health					
7	Karyawan sebelum bekerja dibekali terlebih dahulu tentang K3 untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan.					
8	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.					
	Employee and Labor Relation					
9	Rekan kerja (sesama karyawan) berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.					
10	Saya menerima pengakuan atau pujian untuk melakukan pekerjaan yang baik.					

UJI validitas Variabel X₁

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	x10	total
P Pearson Correlation											
1	1	.445**	.507**	.386**	.175	.151	.097	-.103	.002	-.115	.524*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.091	.146	.353	.322	.984	.269	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation											
2	.445**	1	.315**	.371**	.080	-.028	-.045	-.066	-.054	-.144	.421*
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.442	.788	.665	.527	.608	.167	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation											
3	.507**	.315**	1	.493**	.184	.151	.156	-.084	.084	.030	.571*
Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.076	.146	.134	.420	.423	.776	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation											
4	.386**	.371**	.493**	1	.062	.100	-.014	-.013	.056	.016	.505*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.556	.336	.890	.903	.590	.880	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation											
5	.175	.080	.184	.062	1	.043	.744**	.176	.816**	.256*	.687*
Sig. (2-tailed)	.091	.442	.076	.556		.680	.000	.090	.000	.013	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation											
6	.151	-.028	.151	.100	.043	1	.083	.018	.030	.020	.332*
Sig. (2-tailed)	.146	.788	.146	.336	.680		.427	.862	.776	.852	.001

N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.097	-.045	.156	-.014	.744**	.083	1	.261*	.788**	.236*	.634*
7 Sig. (2-tailed)	.353	.665	.134	.890	.000	.427		.011	.000	.022	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	-.103	-.066	-.084	-.013	.176	.018	.261*	1	.242*	.327**	.325*
8 Sig. (2-tailed)	.322	.527	.420	.903	.090	.862	.011		.019	.001	.001
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.002	-.054	.084	.056	.816**	.030	.788**	.242*	1	.306**	.627*
9 Sig. (2-tailed)	.984	.608	.423	.590	.000	.776	.000	.019		.003	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
x Pearson Correlation	-.115	-.144	.030	.016	.256*	.020	.236*	.327**	.306**	1	.371*
10 Sig. (2-tailed)	.269	.167	.776	.880	.013	.852	.022	.001	.003		.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
t Pearson Correlation	.524**	.421**	.571**	.505**	.687**	.332**	.634**	.325**	.627**	.371**	1
o Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	
t N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
a											
l											

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

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

Uji Validitas Variabel X₂

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	x10	total
P1	Pearson Correlation	1	.365**	.358**	.438**	.007	.296**	.067	.211*	.103	.050	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.949	.004	.521	.041	.325	.634	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P2	Pearson Correlation	.365**	1	.457**	.273**	.145	.096	.074	.172	.056	.107	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.162	.357	.477	.097	.589	.303	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P3	Pearson Correlation	.358**	.457**	1	.369**	.115	.170	.177	.100	.019	.137	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.269	.102	.088	.338	.853	.189	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P4	Pearson Correlation	.438**	.273**	.369**	1	.266**	.175	.096	.167	.018	.121	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000		.010	.091	.357	.108	.866	.244	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P5	Pearson Correlation	.007	.145	.115	.266**	1	.117	.090	.141	-.018	-.038	.370**
	Sig. (2-tailed)	.949	.162	.269	.010		.262	.388	.177	.860	.716	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P6	Pearson Correlation	.296**	.096	.170	.175	.117	1	.062	.100	-.014	-.013	.410**
	Sig. (2-tailed)	.004	.357	.102	.091	.262		.556	.336	.890	.903	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P7	Pearson Correlation	.067	.074	.177	.096	.090	.062	1	.043	.744**	.176	.507**
	Sig. (2-tailed)	.521	.477	.088	.357	.388	.556		.680	.000	.090	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P8	Pearson Correlation	.211*	.172	.100	.167	.141	.100	.043	1	.083	.018	.443**
	Sig. (2-tailed)	.041	.097	.338	.108	.177	.336	.680		.427	.862	.000

	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P9	Pearson Correlation	.103	.056	.019	.018	-.018	-.014	.744**	.083	1	.261*	.450**
	Sig. (2-tailed)	.325	.589	.853	.866	.860	.890	.000	.427		.011	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
x10	Pearson Correlation	.050	.107	.137	.121	-.038	-.013	.176	.018	.261*	1	.353**
	Sig. (2-tailed)	.634	.303	.189	.244	.716	.903	.090	.862	.011		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
total	Pearson Correlation	.589**	.579**	.596**	.588**	.370**	.410**	.507**	.443**	.450**	.353**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

UJI Validitas Variabel Y

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	x10	total
P Pearson Correlation	1	.498**	.537**	.339**	.145	.350**	.205*	.180	.313**	.088	.646**
1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.165	.001	.047	.083	.002	.397	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.498**	1	.332**	.392**	.071	.234*	.129	.169	.279**	.304**	.640**
2 Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.498	.023	.214	.103	.006	.003	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.537**	.332**	1	.445**	.294**	.291**	.206*	.210*	.095	.099	.619**
3 Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.004	.004	.046	.042	.361	.344	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.339**	.392**	.445**	1	.166	.397**	.020	.003	.110	.092	.527**
4 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.110	.000	.846	.973	.293	.380	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.145	.071	.294**	.166	1	.121	.327**	.268**	.036	.131	.464**
5 Sig. (2-tailed)	.165	.498	.004	.110		.247	.001	.009	.734	.208	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.350**	.234*	.291**	.397**	.121	1	.365**	.358**	.438**	.007	.619**
6 Sig. (2-tailed)	.001	.023	.004	.000	.247		.000	.000	.000	.949	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.205*	.129	.206*	.020	.327**	.365**	1	.457**	.273**	.145	.564**
7 Sig. (2-tailed)	.047	.214	.046	.846	.001	.000		.000	.008	.162	.000
N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P Pearson Correlation	.180	.169	.210*	.003	.268**	.358**	.457**	1	.369**	.115	.556**

8	Sig. (2-tailed)	.083	.103	.042	.973	.009	.000	.000	.000	.000	.269	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
P	Pearson Correlation	.313**	.279**	.095	.110	.036	.438**	.273**	.369**	1	.266**	.553**
9	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.361	.293	.734	.000	.008	.000		.010	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
x1	Pearson Correlation	.088	.304**	.099	.092	.131	.007	.145	.115	.266**	1	.403**
0	Sig. (2-tailed)	.397	.003	.344	.380	.208	.949	.162	.269	.010		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
total	Pearson Correlation	.646**	.640**	.619**	.527**	.464**	.619**	.564**	.556**	.553**	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Lampiran 2
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Item
Training	.653	.668	10
Development	.645	.646	10
Human Resource	.752	.757	10

Lampiran 3
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.210	3.253		3.138	.002
	Pelatihan	.579	.104	.512	5.570	.000
	Pengembangan	1.340	.108	1.138	12.381	.000

a. Dependent Variable: Human Resource

Lampiran 4
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.666	2.08979

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

47	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	42
48	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
49	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	41
50	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
51	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
52	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
53	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42
55	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	46
56	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	45
57	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	33
58	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
59	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	45
60	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
61	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	44
62	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42
63	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	46
64	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	45
65	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
66	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	41
67	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	44
68	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
69	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
70	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
71	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
72	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
73	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	43
74	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	44
75	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
76	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
77	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
78	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	43
80	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	42
81	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	46
82	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
83	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	38
84	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
85	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
86	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
87	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	43
88	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	40
89	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47
90	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
91	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
92	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	44
93	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
94	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46

NO Responden	Variabel Development										total
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	
1	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	41
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	41
3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
6	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
7	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	44
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
13	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
16	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
17	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
19	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
20	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
21	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
22	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	42
23	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
25	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	40
26	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42
27	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	46
28	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	44
29	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
30	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	43
31	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
32	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	45
33	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
34	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	46
35	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	43
36	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
37	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
38	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
39	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	46
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
41	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	44
42	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
43	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
47	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	45

48	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
49	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	40
50	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
52	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	42
53	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	42
54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
55	3	3	4	3	4	4	5	3	5	5	39
56	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	44
57	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	37
58	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
59	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	41
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
61	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	39
62	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
63	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	45
64	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	45
65	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
66	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	44
67	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	45
68	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
69	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
70	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
71	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
72	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
73	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	46
74	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	42
75	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
76	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
77	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
78	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
79	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
80	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	41
81	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	41
82	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	46
83	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	37
84	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
85	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	41
86	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
87	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	47
90	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	42
91	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
92	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	45
93	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
94	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45

NO Responden	Variabel Human Resource										total
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	
1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
6	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
7	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
9	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
10	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
12	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
16	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
17	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
18	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	43
19	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
20	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
23	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
24	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
25	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	38
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
27	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	45
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
29	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
30	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4	44
31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
32	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
33	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
34	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	44
35	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
39	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	43
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
44	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
46	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
48	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
52	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
53	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
54	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	43
55	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
56	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
57	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
58	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
59	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35
60	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
61	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
62	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	43
63	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	40
64	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	41
65	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
66	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	43
67	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
68	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	42
69	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
70	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	39
71	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
77	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	42
78	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
79	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
80	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	42
81	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
82	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
83	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	40
84	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
87	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	41
88	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
89	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	44
90	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
91	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
92	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
93	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	45
94	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46

Lampiran 6
Tabel Frequency Tangible

VARIABEL X₁

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	94	94	94	94	94	94	94
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3936	4.3830	4.4681	4.3936	4.4255	4.1809	4.4468

Statistics

		X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	94	94	94
	Missing	0	0	0
Mean		4.6064	4.4574	4.3617

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	7.4	7.4	7.4
	4.00	43	45.7	45.7	53.2
	5.00	44	46.8	46.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.3	4.3	4.3
	3.00	7	7.4	7.4	11.7
	4.00	32	34.0	34.0	45.7
	5.00	51	54.3	54.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.3	5.3	5.3
	4.00	40	42.6	42.6	47.9
	5.00	49	52.1	52.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	41	43.6	43.6	52.1
	5.00	45	47.9	47.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	42	44.7	44.7	51.1
	5.00	46	48.9	48.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	18.1	18.1	18.1
	4.00	43	45.7	45.7	63.8
	5.00	34	36.2	36.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	40	42.6	42.6	48.9
	5.00	48	51.1	51.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.3	4.3	4.3
	4.00	29	30.9	30.9	35.1
	5.00	61	64.9	64.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	39	41.5	41.5	47.9
	5.00	49	52.1	52.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	9.6	9.6	9.6
	4.00	42	44.7	44.7	54.3
	5.00	43	45.7	45.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

VARIABEL X₂

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N	Valid	94	94	94	94	94	94	94
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3936	4.3511	4.3404	4.3191	4.3723	4.3936	4.4255

Statistics

		X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	94	94	94
	Missing	0	0	0
Mean		4.1809	4.4468	4.6064

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.3	5.3	5.3
	4.00	47	50.0	50.0	55.3
	5.00	42	44.7	44.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	12.8	12.8	12.8
	4.00	37	39.4	39.4	52.1
	5.00	45	47.9	47.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	46	48.9	48.9	57.4
	5.00	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	52	55.3	55.3	61.7
	5.00	36	38.3	38.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	47	50.0	50.0	56.4
	5.00	41	43.6	43.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	41	43.6	43.6	52.1
	5.00	45	47.9	47.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	42	44.7	44.7	51.1
	5.00	46	48.9	48.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	18.1	18.1	18.1
	4.00	43	45.7	45.7	63.8
	5.00	34	36.2	36.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	40	42.6	42.6	48.9
	5.00	48	51.1	51.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.3	4.3	4.3
	4.00	29	30.9	30.9	35.1
	5.00	61	64.9	64.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

VARIABEL Y

Statistics

		Yno.1	Yno.2	Yno.3	Yno.4	Yno.5	Yno.6	Yno.7
N	Valid	94	94	94	94	94	94	94
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4043	4.2979	4.3617	4.3085	4.2553	4.3936	4.3511

Statistics

		Yno.8	Yno.9	Yno.10
N	Valid	94	94	94
	Missing	0	0	0
Mean		4.3404	4.3191	4.3723

Yno.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.3	4.3	4.3
	4.00	48	51.1	51.1	55.3
	5.00	42	44.7	44.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.3	4.3	4.3
	3.00	12	12.8	12.8	17.0
	4.00	30	31.9	31.9	48.9
	5.00	48	51.1	51.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	48	51.1	51.1	57.4
	5.00	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	49	52.1	52.1	60.6
	5.00	37	39.4	39.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	13.8	13.8	13.8
	4.00	44	46.8	46.8	60.6
	5.00	37	39.4	39.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	5.3	5.3	5.3
	4.00	47	50.0	50.0	55.3
	5.00	42	44.7	44.7	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.7

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	12.8	12.8	12.8
	4.00	37	39.4	39.4	52.1
	5.00	45	47.9	47.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.8

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	8.5	8.5	8.5
	4.00	46	48.9	48.9	57.4
	5.00	40	42.6	42.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	52	55.3	55.3	61.7
	5.00	36	38.3	38.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Yno.10

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	6.4	6.4	6.4
	4.00	47	50.0	50.0	56.4
	5.00	41	43.6	43.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Lampiran 7

Df	Distribusi Nilai T tabel	
	0,01	0,05
1	6,137	12,706
2	2,919	4,302
3	2,535	3,182
4	2,131	2,776
5	2,015	2,570
30	1.697	2.042
31	1.695	2.039
32	1.693	2.039
33	1.692	2.034
34	1.690	2.032
35	1.689	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.68	2.024
39	1.684	2.022
40	1.683	2.021
41	1.682	2.019
42	1.682	2.018
43	1.681	2.016
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.678	2.012
47	1.677	2.011
48	1.677	2.016
49	1.676	2.009
50	1.675	2.008
81	1,663	1,989
82	1,663	1,989
83	1,663	1,988
84	1,663	1,988
85	1,662	1,988
90	1,661	1,986
91	1,661	1,986
92	1,661	1,986
93	1,661	1,985
94	1,661	1,985

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

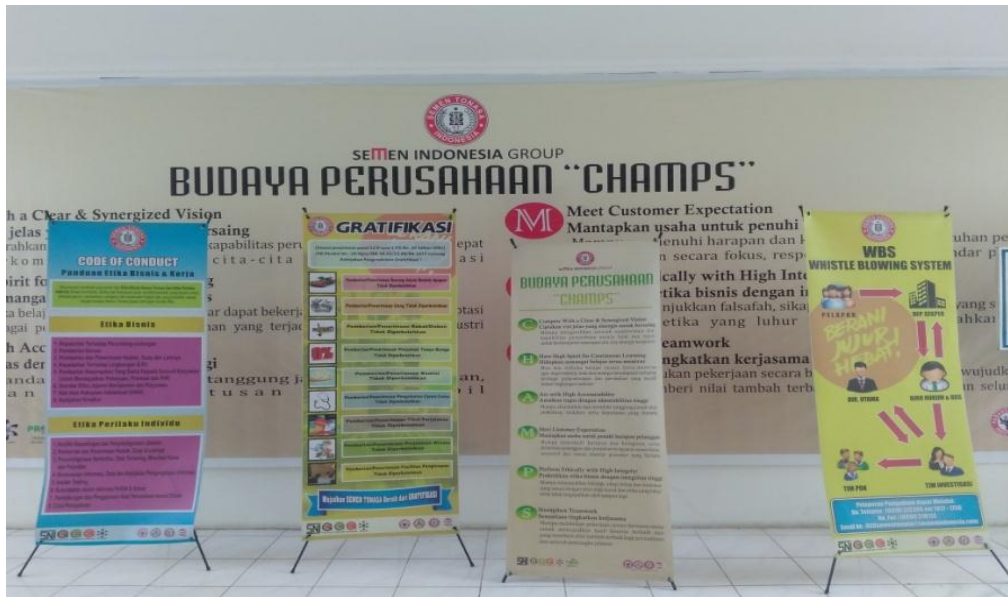
Lampiran 8
Dokumentasi



Kantor Pusat PT. Semen Tonasa



Kantor Pusat PT. Semen Tonasa



VisidanMisi PT. Semen Tonasa



FotobersamaKaryawanDepartemen SDM

RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi berjudul "Pengaruh Training And Development Terhadap Human Resource Departement SDM pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep" , adalah Magfira Sry Rahayu lahir pada tanggal 17 Juni 1996 peneliti anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Ayah Muh.Bakri.J dan Ibu St Hasnah.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 22 Salebbo, lulus pendidikan sekolah dasar pada tahun 2008, lulus sekolah menengah pertama SMP Negeri 1 BUNGORO pada tahun 2011, dan lulus dari SMA Negeri 1 Bungoro pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar mengambil Program Studi Manajemen sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi S1 Manajemen.