

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM  
INDONESIA REGIONAL V KTI MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2025**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM  
INDONESIA REGIONAL V KTI MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**WAHYUDI**

**NIM:105721133721**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

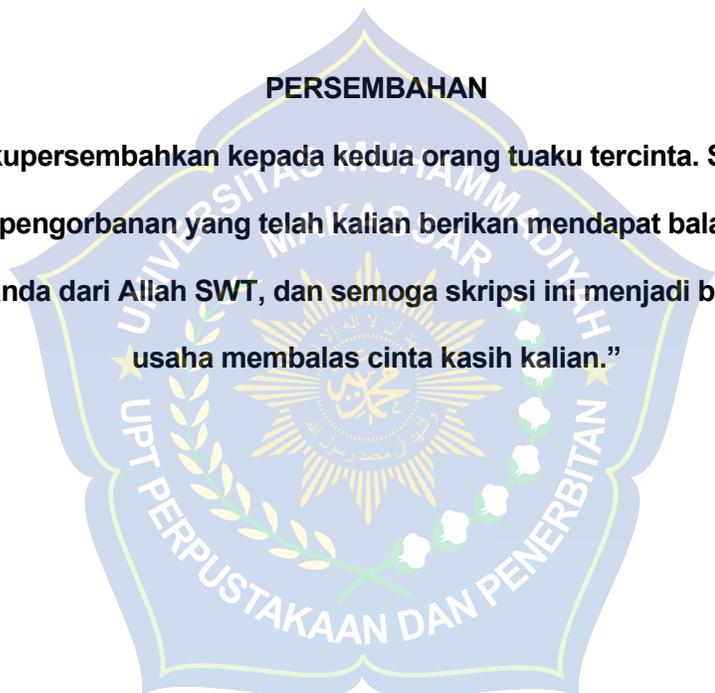
## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**“orang lain ga akan bisa faham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. kelak dirikita dimasa depan. Akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”**

### **PERSEMBAHAN**

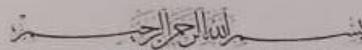
**“Karya ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta. Semoga setiap doa dan pengorbanan yang telah kalian berikan mendapat balasan pahala berlipat ganda dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini menjadi bukti kecil dari usaha membalas cinta kasih kalian.”**





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar

Nama Mahasiswa : Wahyudi

No. Stambuk/NIM : 105721133721

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 23 Agustus 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 September 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Hj. Naidab, S.E., M.Si  
NIDN: 0010026403

Pembimbing II

Dr. Sri Andayaniingsih, S.E., M.M  
NIDN: 0929037901

Mengetahui,

Dekan

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
NBM: 100 816

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M  
NBM: 1151 132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Wahyudi, Nim : 105721133721 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0013/SK-Y/61201/091004/2025M, Tanggal 29 Shafar 1447 H/23 Agustus 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Syafar 1447 H  
23 Agustus 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : DR. Ir. H Abd. Rakhim Nanda ST., MT., IPU  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis )
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami SE., M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Rustan, S.E., M.Si.Ak.CA.CPAI.CPI.ASEAN,CPA  
2. Dr. M. Yusuf Alfin Rendra Anggoro KR, SE.,MM  
3. Nurlina, S.E., M.M  
4. Agusdiwana Suami, S.E., M.ACC

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
NBM: 100 816



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Wahyudi  
No. Stambuk/NIM : 105721133721  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Regional V, KTI Makassar

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.

Makassar, 01 September 2025

at pernyataan,

METERAI  
TEMPEL  
DA 12FANX039082196

Wahyudi  
NIM: 105721133721

Diketahui oleh:

Dekan

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.  
NBM: 100 816

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M.  
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PUBLIKASI KARYA TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyudi  
NIM : 105721133721  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif Ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya salam tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 01 September 2025

\_\_\_\_\_  
Tanda pernyataan,



**Wahyudi**  
NIM: 105721133721

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkoom Indonesia Regional V Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Bachtiar dan ibu Basmawati senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, 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. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu HJ Naidah, S.E., M.SI, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Ibu Dr. Sri Andayaningsih, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2021 yang senantiasa memberikan semangat dan tentunya menemani perjuangan dari awal memasuki bangku perkuliahan hingga saat ini.

9. Terima kasih kepada teman-teman mahasiswa M211 yang tanpa kerja sama dan kebersamaan yang telah terjalin, perjalanan akademik ini tentu akan terasa lebih berat.

10. Terima kasih kepada pacar saya, Khairun nisa, SP.d. yang selalu menjadi pendukung utama, dengan penuh kesabaran mendampingi saya.

11. Terima kasih untuk diri saya sendiri yang sudah sampai saat ini sudah berjuang tak kenal lelah dan terus berusaha dalam menyelesaikan pendidikan.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar, 18 Mei 2025

Wahyudi

## ABSTRAK

**Wahyudi. 2025. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkoom Indonesia Regional V KTI Makassar . Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : HJ Naidah dan Sri Andayaningsih**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori dan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 67 responden. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan dan pengembangan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja karyawan. Indikator yang paling berpengaruh adalah perubahan kinerja setelah mengikuti program pelatihan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan SDM sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam organisasi

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, Pelatihan, Telkom



## ABSTRACT

**Wahyudi. 2025. *The Influence of Human Resource Development on Employee Performance at PT Telkom Indonesia Regional V Makassar City. Thesis. Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: HJ Naidah and Sri Andayaningsih.***

*This study aims to determine the effect of human resource development (HRD) on employee performance at PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. The research uses a quantitative method with an explanatory approach, and data were collected through questionnaires distributed to 67 respondents. The results of a simple linear regression analysis show that HRD has a positive and significant effect on employee performance. The better the training and development provided, the more employee performance improves in terms of quality, quantity, timeliness, effectiveness, and work independence. The most influential indicator is the change in performance after participating in training programs. These findings emphasize the importance of HRD as a strategic factor in enhancing productivity and work effectiveness within an organization.*

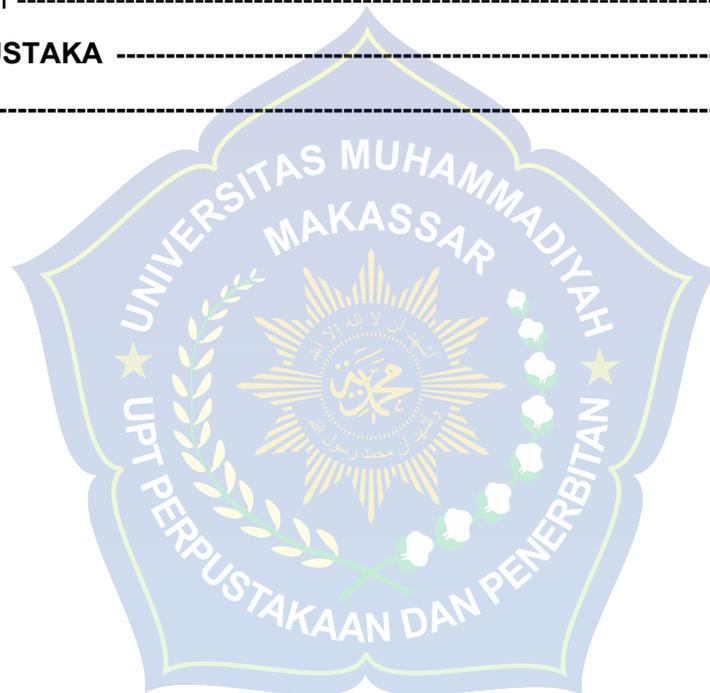
**Keywords:** Human Resource Development, Employee Performance, Training, Telkom



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	2
D. Manfaat Penelitian.....	2
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	4
A. Tinjauan Teori.....	4
B. Penelitian Terdahulu .....	16
C. Kerangka Pikir .....	24
D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
C. Populasi dan Sampel .....	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Teknik Analisi Data .....	30

F. Definisi Operasional Variabel -----	30
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN -----</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian -----	35
B. Penyajian Data Hasil Penelitian -----	43
C. Analisis dan Interpretasi -----	47
D. Pembahasan -----	54
<b>BAB V. PENUTUP -----</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan -----	59
B. Saran -----	59
<b>DAFTAR PUSTAKA -----</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN -----</b>	<b>63</b>



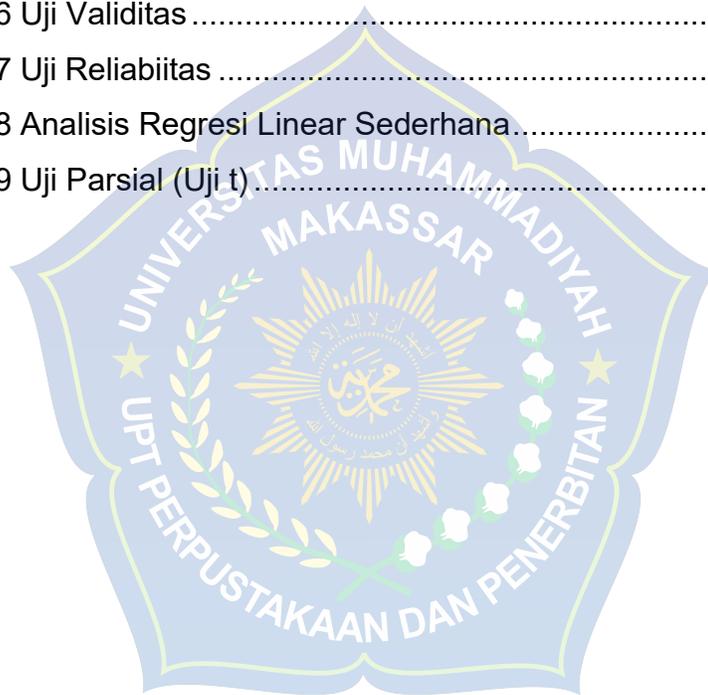
## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....</b>	<b>25</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia Regional V Makassar .....</b>	<b>37</b>



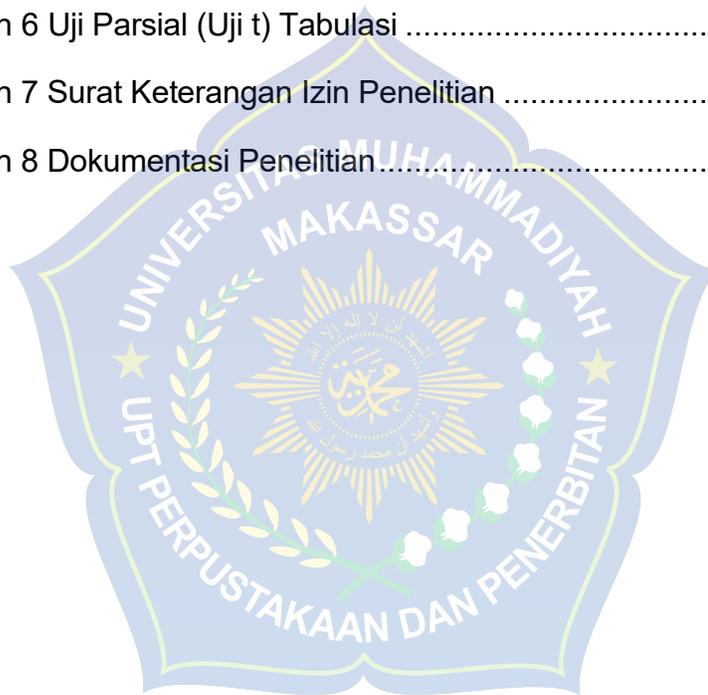
## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	44
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan SDM .....	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 4.6 Uji Validitas .....	48
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	50
Tabel 4.9 Uji Parsial (Uji t) .....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran Kuesioner .....</b>	<b>63</b>
Lampiran 2 Tabulasi .....	67
Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif .....	71
Lampiran 4 Uji Kualitas Data.....	80
Lampiran 5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	81
Lampiran 6 Uji Parsial (Uji t) Tabulasi .....	82
Lampiran 7 Surat Keterangan Izin Penelitian .....	83
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	86



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manusia memiliki peran sentral dalam setiap proses organisasi. Sebagai aset strategis, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama dalam keberhasilan implementasi berbagai program organisasi. Seiring dengan perkembangan lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis, kebutuhan organisasi akan tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan mampu beradaptasi menjadi semakin krusial.

Suwatno (2011:16) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang berperan secara aktif sekaligus menjadi elemen dominan dalam keberlangsungan organisasi merekalah yang merancang, menjalankan, dan menentukan tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu memanfaatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan bidang pekerjaannya. di mana karyawan menggunakan Jam kerja yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas di luar tanggung jawab utama mereka. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja, karena perhatian mereka terpecah oleh aktivitas lain, sehingga mereka tidak sepenuhnya mengabdikan diri sebagai pelayan publik dan kontributor bagi organisasi.

Berbagai metode dapat digunakan dalam pengembangan, antara lain melalui program pelatihan dan pendidikan, maupun dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan formal melalui penugasan belajar, serta kegiatan lain yang mendukung. Namun,

ketidaksesuaian antara jumlah peserta diklat dan rencana pengembangan karier sering kali menyebabkan pegawai yang telah menyelesaikan pelatihan tidak mendapatkan penempatan promosi

Dalam Struktur kelembagaan negara, Sering kali muncul pola perilaku tertentu pada karyawan yang tidak memiliki beban kerja yang jelas dan justru menimbulkan masalah Di lingkungan perkantoran, kerap terlihat kecenderungan karyawan yang kurang aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu solusi yang diterapkan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada karyawan tersebut.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam terkait lanjut melalui penelitian yang berjudul: **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: *Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.*

#### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengembangan Sumber daya manusia turut berperan dalam terhadap peningkatan Tingkat kinerja para karyawan pada PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan acuan bagi studi-studi selanjutnya yang memiliki keterkaitan dalam bidang yang sama.

##### **2. Bagi Instansi**

Penelitian ini mampu menyajikan pemahaman mengenai dampak Upaya peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan dasar bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk memberdayakan sumber daya manusianya.

##### **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan analitis dalam mengkaji permasalahan terkait Sumber daya manusia diharapkan mampu mengimplementasikan Penerapan konsep-konsep yang diperoleh selama perkuliahan dalam dunia kerja secara langsung.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membahas mengenai hubungan dan peran manusia dalam organisasi, dengan tenaga kerja sebagai elemen utamanya. MSDM berfokus pada penanganan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu organisasi. Manusia, sebagai penentu arah, perencana, dan pelaksana, berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan. Meski perusahaan menggunakan teknologi canggih, tujuan perusahaan tetap dicapai melalui peran aktif karyawan. Peran MSDM dalam perusahaan sangat penting karena dapat mendorong pertumbuhan perusahaan. Salah satu fungsi utama MSDM adalah mengelola dan menciptakan sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi, sehingga dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Bukit, et al, 2017). MSDM sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja perusahaan, dengan tujuan menghasilkan unit kerja yang produktif (Sulistyawati et al., 2022).

bisnis secara efektif dan efisien. Hasibuan (2019:10) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam

mengkoordinasikan hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Tujuan Manajemen SDM

Secara umum, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga berkontribusi dalam mempermudah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia di organisasi tersebut telah tercapai. Selain peningkatan produktivitas, tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja. Efektivitas dan efisiensi organisasi dapat dicapai melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang optimal, yang meliputi beberapa fungsi penting seperti proses rekrutmen, penempatan, pengembangan, serta pemberian pelatihan yang sesuai. Dengan demikian, karyawan yang tepat, dilengkapi kompetensi yang memadai, dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Seto (2018), tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia mencakup:

- a. Meningkatkan efisiensi operasional,
- b. Meningkatkan efektivitas kerja,
- c. Meningkatkan produktivitas,
- d. Mengurangi tingkat mutasi karyawan,

- e. Menurunkan angka kesalahan atau kelalaian karyawan,
  - f. Meningkatkan kepuasan pelanggan, dan
  - g. Mendorong pertumbuhan bisnis perusahaan.
- c. Fungsi Manajemen

Menurut Flippo (2002), fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

#### 1) Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial mencakup empat tahapan utama:

##### a. Pengorganisasian (*Organizing*)

Tahap ini berfokus pada penyusunan struktur organisasi yang akan melaksanakan rencana yang telah dibuat. Prosesnya meliputi pembentukan hubungan kerja, pengelompokan tugas, dan alokasi sumber daya untuk menciptakan keterpaduan dalam pelaksanaan rencana.

##### b. Pengarahan (*Actuating*)

Setelah organisasi terbentuk, pengarahan diperlukan untuk memastikan individu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Ini mencakup penempatan karyawan (*staffing*) berdasarkan struktur organisasi serta pemberian instruksi dan informasi yang mendukung pencapaian target.

##### c. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dilakukan untuk memantau pelaksanaan kerja

agar sesuai dengan hambatan, dan penyesuaian langkah-langkah jika diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

## 2) Fungsi Operasional

Fungsi operasional melibatkan beberapa elemen penting:

### a. Pengadaan

Pengadaan mencakup proses penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi, mulai dari rekrutmen, seleksi, orientasi, hingga penempatan karyawan di posisi yang tepat.

### a. Pengembangan

Pengembangan bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan lanjutan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

### b. Kompensasi

Kompensasi mencakup penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Ini bisa berupa insentif finansial maupun non-finansial, yang berfungsi untuk memotivasi karyawan dan menarik kandidat potensial.

### c. Integrasi

Integrasi bertujuan untuk menciptakan keselarasan antara kepentingan karyawan, manajemen, dan organisasi. Keselarasan ini membantu mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### d. Pemeliharaan

Pemeliharaan berfokus pada mempertahankan karyawan dengan kinerja dan etos kerja yang baik. Hal ini dilakukan untuk memastikan keberlanjutan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK merupakan proses penghentian hubungan kerja dengan karyawan yang tidak lagi memenuhi kriteria organisasi, baik karena kinerja yang kurang memuaskan maupun pelanggaran aturan yang berlaku. (Novita, 2023).

## 2. Pengertian Pengembangan

a. Pengertian Pengembangan

Dalam sebuah organisasi atau lembaga industri, pengembangan merupakan aktivitas penting yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah upaya untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Upaya ini dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui penambahan pengetahuan, keterampilan, serta perubahan sikap. Karyawan dianggap sebagai aset paling berharga bagi organisasi karena dengan potensi yang dimiliki, mereka dapat terus dilatih dan dikembangkan. Hal ini memungkinkan karyawan menjadi lebih produktif, sehingga prestasi mereka semakin optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran atau pemberian pengalaman kepada individu untuk mengembangkan perilaku, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap, guna mencapai tujuan tertentu. Pengembangan, di sisi lain, adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Aktivitas pengembangan memiliki potensi untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi perusahaan. Beberapa definisi dari para ahli, seperti Widodo, Soeprihanto, dan Kaswan, dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian ini.

Menurut Iskandar (2018), pengembangan pada dasarnya adalah sebuah upaya pendidikan, baik formal maupun nonformal, yang dilakukan secara sadar, terencana, terarah, terorganisasi, dan bertanggung jawab. Tujuannya adalah untuk memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan dasar kepribadian yang seimbang, utuh, dan selaras, serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan individu. Upaya ini menjadi bekal bagi seseorang untuk secara mandiri menambah, meningkatkan, dan mengembangkan dirinya, sehingga dapat mencapai martabat, kualitas, dan kapasitas manusiawi yang optimal, serta menjadi pribadi yang mandiri.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002, pengembangan diartikan sebagai aktivitas dalam bidang ilmu

pengetahuan dan teknologi yang bertujuan untuk memanfaatkan kaidah serta teori ilmiah yang telah terbukti kebenarannya. Tujuannya adalah meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada atau menciptakan teknologi baru. Pengembangan juga merupakan proses yang digunakan untuk merancang dan memvalidasi produk dalam bidang pendidikan

Tujuan dari pengembangan antara lain adalah:

- 1) Meningkatkan pemahaman terhadap nilai-nilai dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan perilaku moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Memberikan dorongan agar pegawai dapat mencapai kinerja maksimal
- 8) Menghindari keterlambatan atau ketertinggalan
- 9) Meningkatkan kepribadian pegawai, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

### **3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia menurut Sumardjo & Priansa (2018:98) mengemukakan tolak ukur dimensinya sebagai

berikut:

a. Perubahan Kinerja

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas. Perubahan dalam hasil kerja merupakan indikator utama dari efektivitas program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan. Hal ini dapat diukur melalui kinerja dari adanya produktivitas kerja karyawan.

b. Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku

Cara yang dijadikan tolak ukur dalam metode pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi perubahan dan tingkah laku karyawan secara periodik, yang akan memudahkan pemimpin dalam membandingkan perkembangan kepribadian karyawan

c. Ujian

Ujian terkadang dilaksanakan setelah beberapa tahap atau di akhir program. Dengan demikian, pengukuran dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pengetahuan yang telah dikuasai oleh karyawan.

d. Penilaian oleh Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia

Karyawan yang mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dapat diminta untuk memberikan penilaian terhadap program yang dilaksanakan oleh organisasi. Meskipun penilaian ini cenderung subjektif, sikap dan pendapat peserta sangat penting karena dapat mencerminkan sejauh mana perubahan yang telah mereka alami setelah mengikuti

program tersebut.

e. Pemeriksaan oleh Ahli

Pengembangan sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2017:61) mengemukakan dimensinya sebagai berikut:

1) Dimensi Pelatihan

Dimensi pelatihan berkaitan dengan Kegiatan evaluasi ulang program pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, seperti pemberi materi, peserta, jenis pengembangan, serta elemen lainnya dalam program tersebut. Proses ini dapat melibatkan tenaga ahli yang memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam mengenai program yang dijalankan.

kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan keterampilan maupun pemberian pengetahuan kepada karyawan.

2) Dimensi Pendidikan

Dimensi pendidikan mencakup upaya perusahaan dalam memberikan pendidikan gratis kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kualitas SDM, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

3) Dimensi Pengembangan

Dimensi pengembangan berfokus pada upaya perusahaan dalam mengembangkan SDM karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan atau diklat yang bertujuan untuk mengembangkan

kemampuan karyawan.

Menurut Hasan (dalam Jusmaliani, 2011:100), ada tiga dimensi yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitasnya, yaitu:

4) Dimensi Kepribadian

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menjaga integritas, yang mencakup sikap, perilaku, etika, dan moralitas.

5) Dimensi Produktivitas

Dimensi ini berfokus pada hasil yang diperoleh dari tenaga kerja, baik dalam hal kuantitas yang lebih banyak maupun kualitas yang lebih baik.

6) Dimensi Kreativitas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara kreatif, menciptakan sesuatu yang bermanfaat baik bagi dirinya sendiri maupun masyarakat.

**4. Pengertian Kinerja**

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian kerja seseorang berdasarkan persyaratan yang telah ditentukan. Menurut Simamora (2003:45), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sementara itu, Riniwati (2011:50) mendefinisikan kinerja sebagai suatu bentuk pencatatan hasil kerja sumber daya manusia (SDM) dari waktu ke waktu, yang digunakan untuk menilai sejauh mana hasil kerja SDM tersebut dan perbaikan apa yang perlu dilakukan agar kinerja di masa

depan dapat lebih baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, organisasi dibagi menjadi unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian tugas, sistem, dan mekanisme kerja yang jelas.

Bernardin & Russel berpendapat bahwa kinerja adalah: "...catatan hasil yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu yang ditentukan." (Gomes, 2003:142). Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari kerja maksimal yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, serta untuk kemajuan dan pencapaian cita-cita perusahaan.

#### **5. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins (2006), beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi;

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Menurut Hasibuan (2011), sistem pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan mereka melalui pendidikan dan pelatihan. Sementara itu, menurut Rivai (2003), indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) kebutuhan karier, (2) dukungan moral dari perusahaan, (3) dukungan materi dari perusahaan, (4) pelatihan, (5) perlakuan yang adil dalam pengembangan karier, (6) informasi terkait karier, dan (7) kesempatan promosi

#### **6. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan**

Pengembangan sumber daya manusia dapat dianggap sebagai faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang jabatannya setelah mengikuti program pengembangan sumber daya manusia akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2010), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Pandangan serupa juga dikemukakan oleh Chris Rowley dan Keith Jackson (2012), yang menyebutkan bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang dirancang untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi pekerja melalui pelatihan dan

pengembangan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja. Dengan pengembangan sumber daya manusia yang optimal, kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan. juga didukung oleh penelitian Dinny (2018), yang menunjukkan bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa jika sistem pengembangan sumber daya manusia dijalankan dengan optimal, kinerja karyawan akan meningkat.

#### B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya adalah upaya para peneliti untuk menemukan analogi dan inspirasi baru untuk penelitian berikutnya. Selain itu, penelitian sebelumnya membantu para peneliti memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitas penelitian. Pada bagian ini, peneliti mencantumkan temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian mereka membuat ringkasan dari temuan tersebut, yang telah dipublikasikan. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang masih terkait dengan subjek yang dikaji penulis

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	(Raudatul Jannah, Titin Ruliana, Adi	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	X1: Pengembangan sumber daya manusia X2: Kinerja	Analisis data yang digunakan adalah	Berdasarkan analisis data, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan

	Suroso (2014)	Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda.	karyawan	analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda.	pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda adalah promosi.
2.	(Ahmad Yusran, 2018)	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari.	X1: Pengembangan sumber daya manusia X2: Kinerja karyawan	Teknik sampel adalah sensus, yakni 55 orang karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari.	Variable Pelatihan juga memiliki skor rata-rata sebesar 4,17, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan variable Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017)	Pengaruh perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja	X1: Pengembangan sumber daya manusia. X2: Kinerja karyawan.	Perusahaan telah melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan	Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan suatu tujuan dan program-program dari perusahaan yang dituangkan

		karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia		malaksanakan program-program pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas karyawan yang agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik. Begitupula kinerja karyawan PT Permata Bahari Malindonesia	dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Permata Bahari Malindonesia. Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.
4.	(M. Arif Nasution 2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai	X1: Pengembangan sumber daya manusia. X2: Kinerja karyawan.	Dari hasil analisis data yang dilakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. PLN Cabang Binjai dapat dikategorikan baik,	Berdasarkan hasil kuesioner mengenai pengembangan sumber daya manusia, seluruh responden memberikan jawaban dengan nilai tinggi. Oleh karena itu, dilakukan analisis korelasi Product

					<p>Moment untuk menilai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai PT. PLN cabang Binjai dapat dikatakan baik karena pengembangan sumber daya manusia yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Hal ini terbukti dengan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang dikategorikan tinggi. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia dan karyawan sebesar 6.845 adalah</p>
--	--	--	--	--	---

					signifikan, yang berarti koefisien korelasi tersebut dapat diterima.
5.	(Diah Rusmaningsih, 2010)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang	X1: Pengembangan sumber daya manusia. X2: Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.	Secara parsial, terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian kompensasi dan tunjangan, serta hubungan perburuhan, terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cakra Guna Cipta Malang. Berdasarkan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) di antara variabel-variabel bebas, variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut adalah variabel pemberian

					kompensasi dan tunjangan, dengan nilai koefisien regresi <b>tertinggi yaitu 0,357</b>
6.	(Ludfia Dipang 2013)	Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kimia Tirta Utama.	X1: Pengembangan sumber daya manusia. X2: Kinerja karyawan.	Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	(Muda dan Rafiki 2014)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di PTPN V	X1: Pengembangan sumber daya manusia. X2: Kinerja Karyawan.	Terdapat unsur dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.	Dapat disimpulkan bahwa ada unsur – unsur dari pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan dan mempengaruhi kinerja karyawan.
8.	(Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swastono Sunuharyo(20	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (Studi Pada	X1: Pengembangan sumber daya manusia. X2: Kinerja karyawan	Deskriptif kuantitatif.	Pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan di PT Petrokimia Gresik. Demikian pula, pelatihan juga memiliki

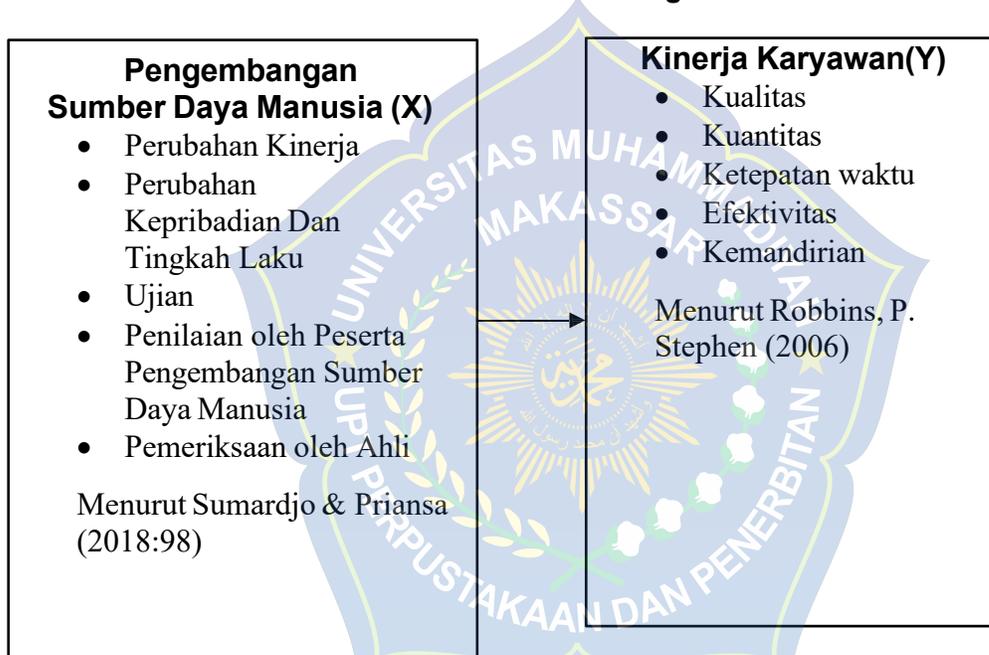
	18)	Karyawan Pt Petrokimia Gresik)			pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan di perusahaan tersebut.
	(Evert, Bode dan Walangitan 2017)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado.	X1: Pengembangan sumber daya manusia.  X2: Kinerja karyawan	Metode kuantitatif	Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Cabang Manado. Namun, tingkat pendidikan secara terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di cabang tersebut. Sementara itu, pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Cabang

					Manado.
10	(Rahmawati 2016)	Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)	X1: Pengembangan sumber daya manusia. X2: Kinerja karyawan.	Terdapat bahwa variabel kompetensi dan kerjasamatim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan.	Hasil menunjukkan bahwa Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG).

### C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah suatu argumentasi yang digunakan untuk merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan. Kerangka berpikir ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.

**Gambar 2.1 Kerangka Pik**



### D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Asumsi yang mendasari hipotesis ini adalah bahwa peningkatan pengembangan SDM, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis ini didasarkan pada teori yang menyatakan adanya hubungan sebab-akibat antara pengembangan SDM dan

kinerja, yang dapat diukur secara empiris. Selain itu, diasumsikan bahwa kedua variabel dapat didefinisikan dengan jelas dan relevan dalam konteks PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar, sehingga hubungan tersebut layak untuk diteliti. "Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Telkom Regional V KTI Makassar



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penulis menggunakan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti dengan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2012:21), penelitian eksplanatori dimaksudkan untuk menggambarkan posisi masing-masing variabel serta menjelaskan keterkaitan di antara variabel-variabel tersebut.. Sugiyono (2014:08) juga menjelaskan bahwa metode kuantitatif berlandaskan sebagaimana dijelaskan dalam teori positivism Penelitian ini dilakukan Dalam kelompok populasi atau sampel yang telah ditentukan yang dipilih menggunakan teknik sampling acak. Pengumpulan data dilakukan melalui alat ukur yang telah disiapkan, kemudian dianalisis secara statistik dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian Ini dilakukan di perusahaan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar, Jl. Andi Pangeran Pettarani No.2, Gunung. Sari, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan dimulai dari Maret 2025 s.d April 2025

##### **3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

konsep atau variabel dalam penelitian atau studi, yang menjelaskan bagaimana konsep tersebut diukur atau diterapkan dalam opkonteks tertentu. Definisi ini bertujuan untuk mengklarifikasi dan mengukur elemen- elemen abstrak atau teoritis dengan menggunakan kriteria yang dapat diamati atau diukur secara praktis.

Definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada serangkaian upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, baik dari sisi pengetahuan teoritis maupun keterampilan praktis. Sebagai variabel independen, Untuk mengukur pengembangan sumber daya manusia, digunakan beberapa indikator berikut:

- 1) Perubahan Kinerja

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja. Perubahan dalam hasil pekerjaan menjadi salah satu indikator efektivitas program pengembangan yang dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat melalui Efektivitas kerja dan hasil yang dicapai karyawan.

- 2) Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku

Metode pengembangan sumber daya manusia diukur dengan mengamati perubahan tingkah laku pegawai secara berkala, yang membantu pemimpin untuk menilai perubahan dalam kepribadian dan perilaku karyawan.

- 3) Ujian

Terkadang, ujian dilakukan setelah beberapa tahap atau di akhir

program. Tujuan dari ujian ini adalah untuk mengukur sejauh mana pengetahuan yang telah diperoleh oleh karyawan.

4) Penilaian oleh Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia

Karyawan yang mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dapat diminta untuk memberikan penilaian terhadap program yang dijalankan oleh organisasi. Meskipun penilaian ini lebih bersifat subjektif, sikap dan pendapat pegawai sangat penting, karena mencerminkan sejauh mana perubahan yang mereka alami setelah mengikuti program tersebut.

5) Pemeriksaan oleh Ahli

Peninjauan program pengembangan sumber daya manusia mencakup evaluasi terhadap pemberi materi, peserta, jenis pengembangan, dan aspek lainnya. Kegiatan ini bisa melibatkan ahli di bidangnya yang memiliki pemahaman mendalam mengenai pengembangan Sumber daya manusia yang kompetensinya selaras dengan tuntutan organisasi. dan kepentingan organisasi. Penilaian dari ahli ini sangat bermanfaat bagi organisasi.

2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang individu, dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas, dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins (2006) meliputi:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2014:148), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian, populasi adalah obyek yang diteliti, dalam hal ini yaitu 204 karyawan pada PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar

### **2. Sampel**

Menurut Malhotra (2007) sampel merupakan sebuah subgroup dari elemen populasi, Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi yang dianggap mampu mewakili keseluruhan karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2008:116), sampel adalah sebagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Sejalan dengan itu, Sugiyono (2012) juga menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menggambarkan keseluruhan populasi dalam penelitian. Adapun yang menjadi sampel dalam studi ini adalah karyawan PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar, yang ditentukan

menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh jumlah responden secara proporsional.

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi

e = error margin ( batasan toleransi kesalahan )

Diketahui : N = 204 orang : e = 10% Maka  $n = 204 / (1 + (204 \times (0,01)^2)) = 204 / (1 + 2,04) = 204 / 3,04 = 67,10$  atau 67. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan populasi sebanyak 204 orang dan tingkat kesalahan sebesar 10%, diperoleh jumlah sampel sebesar 67,10. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 67 responden.

### C. Sumber Data

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari responden melalui pengumpulan data di lapangan.
2. Data sekunder merujuk pada data tambahan yang bersumber dari literatur, arsip, maupun laporan yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data primer yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada

variabel-variabel peneliti Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dilakukan melalui penyusunan sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang mengacu pada variabel penelitian dan isu yang diteliti.

2. Dokumentasi, Merupakan teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan melalui penelaahan berbagai dokumen atau catatan yang tersedia di lokasi penelitian, serta sumber-sumber lain yang memiliki relevansi dengan objek kajian.

### **E. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode statistik yang diterapkan antara lain:

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan melalui analisis korelasi menggunakan bantuan software SPSS versi 20.0 for Windows. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,05, yang menunjukkan adanya korelasi signifikan antara item dengan skor total.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten. Penentuan reliabilitas dalam uji Alpha Cronbach dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha dengan  $r$  tabel. Apabila nilai Alpha melebihi  $r$  tabel, maka item-item dalam angket dianggap reliabel dan memiliki konsistensi yang baik. Sebaliknya, jika nilai Alpha berada di bawah

rtabel, maka angket dinyatakan tidak reliabel.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk menilai tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono

$$Y = a + bX$$

(2009:204) adalah sebagai berikut:

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Pengembangan Sumber Daya Manusia

A = Konstanta atau nilai tetap yang menunjukkan nilai Y ketika X = 0

B = Koefisien regresi, yang menunjukkan besarnya perubahan (peningkatan atau penurunan)

### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel independen, yakni Pengembangan Sumber Daya Manusia (X), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan meninjau karakteristik variabel yang diteliti dan mengacu pada hipotesis yang telah dirumuskan, yaitu:

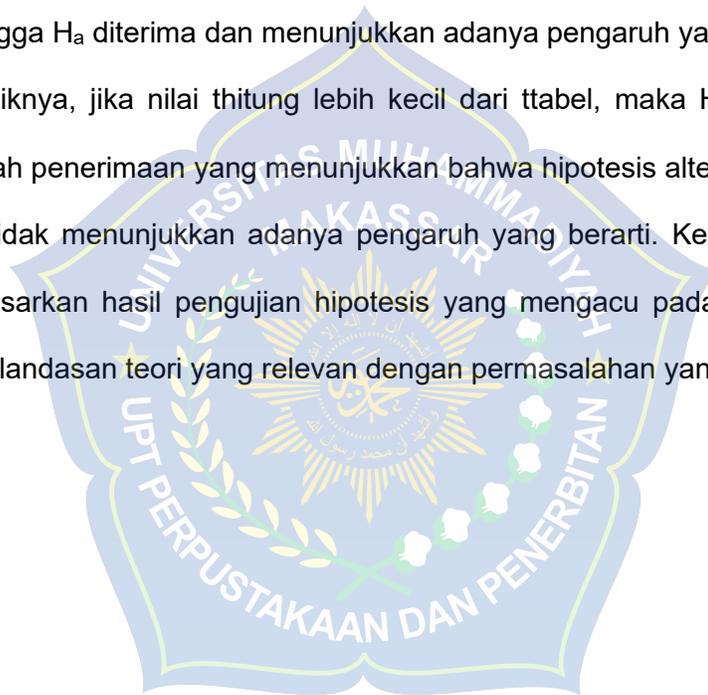
Ho:  $\rho \leq 0$ , tidak ada pengaruh positif antara Kinerja Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Ha:  $\rho > 0$ , terdapat pengaruh positif antara Kinerja Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis di atas, dilakukan perbandingan antara nilai thitung dan ttabel dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $(dk) = n - 2$ . Tingkat signifikansi 5% ini dipilih karena merupakan standar umum dalam penelitian sosial dan dianggap cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menolak atau menerima hipotesis  $H_0$  adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai thitung melebihi ttabel, maka  $H_0$  berada pada wilayah penolakan, sehingga  $H_a$  diterima dan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan
- b. Sebaliknya, jika nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka  $H_0$  berada dalam wilayah penerimaan yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan tidak menunjukkan adanya pengaruh yang berarti. Kesimpulan diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang mengacu pada kriteria statistik serta landasan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Gambaran Umum PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar

PT Telkom Indonesia Regional V Kawasan Timur Indonesia (KTI), juga dikenal sebagai Telkom Regional VII, merupakan salah satu unit operasional dari PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk yang berfokus pada penyediaan layanan teknologi informasi dan komunikasi di wilayah timur Indonesia. Kantor pusat regional ini berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No. 2, Makassar, Sulawesi Selatan.

##### a. Sejarah PT Telkom

Asal-usul Telkom Indonesia bermula pada tahun 1882 dengan pendirian layanan pos dan telegraf oleh pemerintah kolonial Belanda. Setelah beberapa transformasi, pada tahun 1965, Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) dipecah menjadi dua entitas: PN Pos dan Giro serta PN Telekomunikasi. Kemudian, pada tahun 1974, PN Telekomunikasi diubah menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel). Pada tahun 1991, Perumtel berubah menjadi PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) berdasarkan PP No. 25 Tahun 1991. Saat itu, struktur organisasi Telkom terdiri dari dua belas Wilayah Telekomunikasi (Witel). Namun, pada tahun 1995, struktur ini dirombak

menjadi tujuh Divisi Regional (Divre), termasuk Divisi Regional VII yang mencakup Kawasan Timur Indonesia, dengan kantor pusat di Makassar. Pada 1 Januari 1996, Telkom memulai implementasi Kerja Sama Operasi (KSO) di beberapa Divisi Regional, termasuk Divisi Regional VII, untuk meningkatkan efisiensi dan layanan telekomunikasi di wilayah tersebut.

b. Visi Misi

Seiring dengan perkembangan teknologi *digital* dan informasi perusahaan, telkom indonesia memiliki visi dan misi baru yaitu :

**Visi**

Menjadi *digital* telco pilihan utama untuk memajukan masyarakat

**Misi**

- 1) Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platform *digital* cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses seluruh masyarakat.
- 2) mengembangkan talenta *digital* unggulan yang membantu mendorong kemampuan *digital* dan tingkat adopsi *digital* bangsa
- 3) Mengorkestrasi ekosistem *digital* untuk memberikan pengalaman *digital* pelanggan terbaik.

c. Peran dan Tanggung Jawab

Sebagai bagian dari Telkom Indonesia, Regional VII bertanggung jawab atas pengelolaan infrastruktur dan layanan telekomunikasi di kawasan timur Indonesia. Ini mencakup pengembangan jaringan, peningkatan layanan pelanggan, serta implementasi program digitalisasi

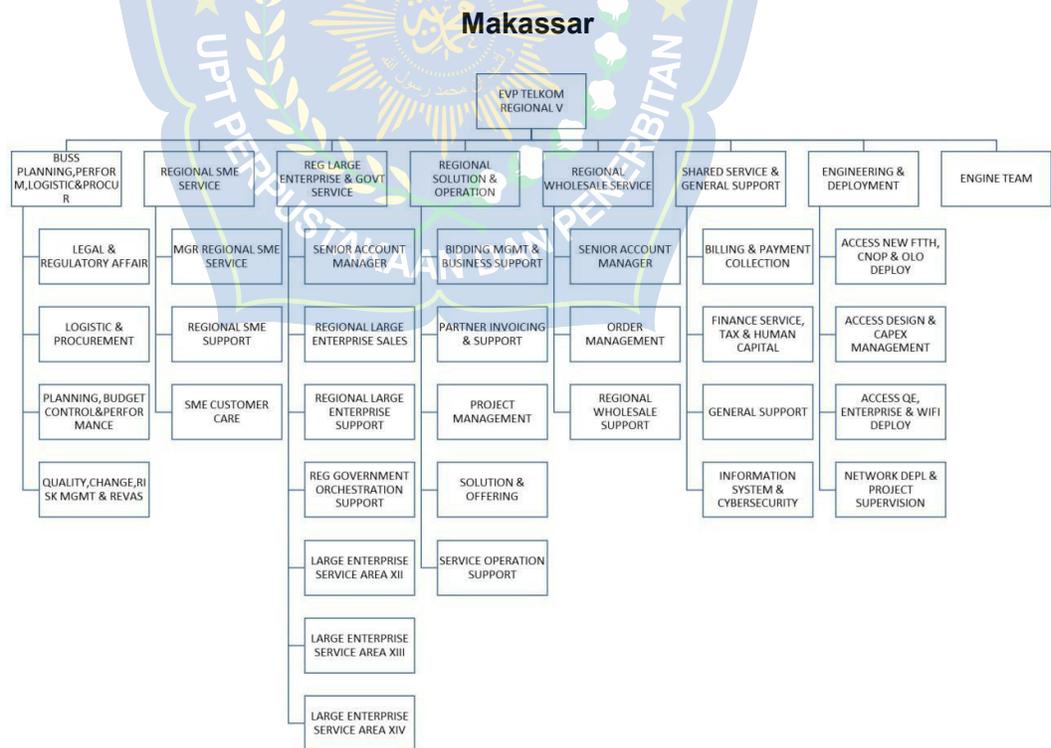
untuk mendukung transformasi digital di wilayah tersebut.

d. Inisiatif dan Kegiatan

Telkom Regional VII aktif dalam berbagai kegiatan yang mendukung pengembangan masyarakat dan peningkatan layanan. Contohnya, mereka telah menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mengembangkan program digitalisasi dan inklusi teknologi . Selain itu, mereka juga terlibat dalam kegiatan Corporate Social Responsibility (CSR) seperti penyelenggaraan pasar murah dan pemberian beasiswa kepada masyarakat

e. Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia Regional V Makassar

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia Regional V**



## **Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar**

PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa divisi utama. Setiap divisi memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda dalam mendukung operasional perusahaan. Berikut adalah deskripsi masing-masing divisi dan unit kerjanya:

### **1. Executive Vice President (EVP) Telkom Regional V**

Merupakan pemimpin tertinggi di tingkat regional yang bertanggung jawab atas:

- Pengelolaan operasional
- Perencanaan strategi bisnis
- Pengawasan dan pengembangan operasional
- Pencapaian target perusahaan dalam penyediaan layanan telekomunikasi yang berkualitas dan kompetitif di wilayah Regional V Kawasan Timur Indonesia (KTI)

### **2. Business Planning, Performance, Logistics & Procurement**

Divisi ini bertanggung jawab dalam:

- Perencanaan strategi bisnis
- Pemantauan kinerja perusahaan
- Pengelolaan logistik
- Pengadaan barang dan jasa

#### **Unit kerja dalam divisi ini:**

- *Legal & Regulatory Affair*: Menangani aspek hukum dan kepatuhan regulasi.
- *Logistic & Procurement*: Mengelola pengadaan dan distribusi logistik.

- *Planning, Budget Control & Performance*: Menyusun rencana anggaran dan mengawasi penggunaannya.
- *Quality, Change, Risk Management & Revas*: Mengelola risiko, perubahan, dan peningkatan kualitas.

### 3. Regional SME Service

Divisi ini fokus pada pelayanan *segmen Small and Medium Enterprises (SME)* melalui solusi teknologi informasi dan komunikasi (ICT).

#### Unit kerja dalam divisi ini:

- *Manager Regional SME Service*: Mengelola layanan pelanggan SME di tingkat regional.
- *Regional SME Support*: Memberikan dukungan teknis dan operasional.
- *SME Customer Care*: Menyediakan layanan pelanggan, menangani keluhan, dan memberi solusi.

### 4. Regional Large Enterprise & Government Service

Divisi ini menangani kebutuhan ICT untuk perusahaan besar dan instansi pemerintah.

#### Unit kerja dalam divisi ini:

- *Senior Account Manager*: Mengelola hubungan dengan klien besar dan pemerintah.
- *Regional Large Enterprise Sales*: Menyusun strategi penjualan untuk korporasi besar.

- *Regional Large Enterprise Support*: Memberikan dukungan teknis dan operasional.
- *Reg Government Orchestration Support*: Mengelola koordinasi layanan untuk instansi pemerintah.
- *Large Enterprise Service Area XII, XIII, XIV*: Melayani dan mengelola pelanggan korporasi besar di berbagai wilayah.

#### **5. Regional Solution & Operation (RSO)**

Divisi ini memastikan kelancaran operasi dan penyediaan solusi teknologi secara regional.

##### **Unit kerja dalam divisi ini:**

- *Bidding Management & Business Support*: Mengelola tender dan dukungan bisnis.
- *Partner Invoicing & Support*: Mengelola tagihan dan pembayaran mitra.
- *Project Management*: Mengelola dan mengawasi proyek perusahaan.
- *Solution & Offering*: Menyusun dan menawarkan solusi layanan.
- *Service Operation Support*: Memberikan dukungan operasional layanan.

#### **6. Regional Wholesale Service (RWS)**

Divisi ini melayani mitra bisnis seperti operator telekomunikasi lain atau penyedia layanan internet (ISP).

##### **Unit kerja dalam divisi ini:**

- *Senior Account Manager*: Mengelola hubungan dengan pelanggan wholesale.

- *Order Management*: Mengelola pemesanan layanan dan memastikan pemenuhan sesuai permintaan.
- *Regional Wholesale Support*: Memberikan dukungan operasional layanan wholesale.

### **7. Shared Service and General Support (SSGS)**

Divisi ini merupakan pusat layanan bersama yang memberikan dukungan administratif dan operasional kepada seluruh bagian perusahaan.

#### **Unit kerja dalam divisi ini:**

- *Billing & Payment Collection*: Mengelola proses penagihan dan pembayaran.
- *Finance Service, Tax & Human Capital*: Mengelola keuangan, pajak, dan SDM.
- *General Support*: Memberikan dukungan administratif umum.
- *Information System & Cybersecurity*: Mengelola sistem informasi dan keamanan siber.

### **8. Engineering & Deployment**

Divisi ini fokus pada pembangunan dan pengembangan infrastruktur telekomunikasi di wilayah Regional V.

#### **Unit kerja dalam divisi ini:**

- *Access New FTTH, CNOP & OLO Deploy*: Mengembangkan jaringan FTTH, mengelola proyek CNOP, dan kerja sama OLO.
- *Access Design & Capex Management*: Merancang desain jaringan dan mengelola belanja modal (Capex).

- *Access QE, Enterprise & WiFi Deploy*: Mengawasi kualitas jaringan dan implementasi layanan WiFi serta enterprise.
- *Network Deployment & Project Supervision*: Mengelola pembangunan jaringan baru dan pengawasan proyek infrastruktur.

Struktur organisasi ini menunjukkan bahwa PT. Telkom Regional V KTI Makassar memiliki sistem kerja yang terintegrasi dan terstruktur dengan baik dalam mendukung seluruh aspek layanan dan pengembangan perusahaan.

## B. Penyajian Data Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

#### a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keberagaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang didistribusikan	204	100%
Kuesioner yang tidak kembali	137	67,16 %
Total kuesioner yang dapat diolah	67	32,84 %

Sumber : data primer diolah,2025

Jenis kelamin responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan *gender* dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah 67 karyawan yang terdiri dari karyawan laki-laki sebanyak 37 atau 55,22%,

sedangkan perempuan sebanyak 30 karyawan atau 44,78 %. Data ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh jenis kelamin Laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Usia

Keberagaman responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	frekuensi	presentase
<20 tahun	12	17,91
21-30 tahun	22	32,83
31-40 tahun	25	37,31
>41 tahun	8	11,95
jumlah	67	100

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan usia, responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 12 responden atau 17,91 % ,kemudian 21-30 tahun sebanyak 22 responden atau 32,83 %, kemudian umur 31-40 tahun sebanyak 25 responden atau 37,31 %, kemudian untuk usia > 41 tahun sebanyak 8 responden atau 11,95 %. Data ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh usia 31-40 tahun.

c. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Keberagaman responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada table 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Jenjang pendidikan	frekuensi	presentase
SMA	20	29,86
Sarjana (S1)	36	53,71
Megister (S2)	5	7,47
Diploma	6	8,96
jumlah	67	100

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 20 orang atau 29,86 %, untuk (S1) sebanyak 36 responden atau 53,71 %, sedangkan Megister (S2) sebanyak 5 responden atau 7,47 % kemudian untuk Diploma sebanyak 6 responden atau 8,96 %. Hal ini memperlihatkan bahwa responden yang terpilih dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi dan cukup tinggi, sehingga memahami isi dan kuesioner yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner adalah golongan Sarjana (S1).

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel digunakan untuk menguji sikap responden terhadap pernyataan yang dibuat mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Tanggapan responden ini dapat dilihat pada uraian berikut:

### a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 76 orang responden, maka diperoleh data dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1a	67	1	5	3.04	1.12
X1b	67	1	5	3.12	1.122
X2a	67	1	5	3.16	1.136
X2b	67	1	5	3.0	1.073
X3a	67	1	5	3.03	1.101
X3b	67	1	5	3.01	1.285
X4a	67	1	5	3.0	1.059
X4b	67	1	5	2.9	1.304
X5a	67	1	5	3.07	1.235
X5b	67	1	5	2.87	1.113
Total X	67	10	50	30.25	6.23

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Variabel X merupakan konstruk yang diukur menggunakan 10 item pernyataan (X1a sampai X5b), dengan responden berjumlah 67 orang. Skala yang digunakan adalah skala Likert 1–5, di mana 1 berarti “Sangat Tidak Setuju” dan 5 berarti “Sangat Setuju”.

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai rata-rata (mean) dari setiap item variabel X berada pada rentang 2.87 hingga 3.16, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan jawaban di sekitar kategori “Netral” hingga “Setuju”. Nilai standar deviasi berkisar antara 1.06 hingga 1.30, menunjukkan adanya variasi jawaban yang cukup moderat antarresponden. Nilai total rata-rata untuk keseluruhan item variabel X adalah 30.25, dengan standar deviasi 6.23, dari skor maksimum total 50.

b. Kinerja Krayawan (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 76 orang responden, maka diperoleh data dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y1a	67	1	5	2.9	1.103
Y1b	67	1	5	3.21	1.081
Y2a	67	1	5	3.09	1.252
Y2b	67	1	5	3.07	1.235
Y3a	67	1	5	3.07	1.21
Y3b	67	1	5	3.06	1.29
Y4a	67	1	5	3.13	1.166
Y4b	67	1	5	3.01	1.174
Y5a	67	1	5	3.21	1.108
Y5b	67	1	5	3.07	1.146
Total Y	67	10	50	30.81	6.55

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Variabel Y juga terdiri dari 10 item pernyataan (Y1a sampai Y5b) yang dijawab oleh 67 responden dengan skala yang sama. Seperti yang terlihat pada Tabel 2, nilai rata-rata dari masing-masing item variabel Y berada antara 2.90 hingga 3.21. Ini menunjukkan persepsi responden cenderung berada pada posisi "Netral" hingga sedikit condong ke "Setuju". Nilai standar deviasi bervariasi antara 1.08 hingga 1.29, mengindikasikan penyebaran data yang cukup homogen. Total skor rata-rata untuk variabel Y adalah 30.81, dengan standar deviasi 6.55, dari total skor maksimal 50.

### C. Analisis dan Interpretasi

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikansi  $< 0.05$ .

Kriteria pengujian apabila nilai pearson correlation  $< r$  tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid, sedangkan apabila nilai pearson correlation  $> r$  tabel maka item pernyataan dikatakan valid. Hasil uji pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai r-Hitung	Nilai r-Tabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	X1	0.778	0.240	<.001	Valid
	X2	0.819	0.240	<.001	Valid
	X3	0.843	0.240	<.001	Valid
	X4	0.857	0.240	<.001	Valid
	X5	0.817	0.240	<.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.803	0.240	<.001	Valid
	Y2	0.886	0.240	<.001	Valid
	Y3	0.866	0.240	<.001	Valid
	Y4	0.818	0.240	<.001	Valid
	Y5	0.826	0.240	<.001	Valid

#### Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap lima indikator variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1 sampai X5), seluruh item menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,240, serta nilai signifikansi (Sig.) yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, yakni  $< 0,001$ . Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator pada variabel X memiliki hubungan yang signifikan dan kuat dengan total skor variabelnya. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk variabel yang dimaksud.

Demikian pula, lima indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y1 sampai Y5) juga menunjukkan nilai r-hitung  $> r$ -tabel dan nilai signifikansi  $< 0,001$ ,

yang berarti semua butir pertanyaan pada variabel ini juga valid. Hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut secara statistik dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara tepat dan akurat.

Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian, baik pada variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) maupun variabel Y (Kinerja Karyawan), layak digunakan dalam proses pengumpulan data karena telah memenuhi syarat validitas. Validitas instrumen ini menjadi dasar penting dalam menjamin keandalan hasil penelitian yang akan dilakukan.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas data pada penelitian akan menggunakan formula Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0.950	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.950	Reliabel

**Hasil Olah Data SPSS**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh item dalam instrumen penelitian adalah 0,950. Nilai ini jauh melebihi batas minimum sebesar 0,70 yang umum digunakan sebagai indikator reliabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan memiliki konsistensi internal yang sangat baik, serta layak digunakan dalam proses pengumpulan data lebih lanjut.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.8 Koefisien Regresi**

Variabel	B (Unstandardized)	Standar Error	Beta (Standardized)	t	Sig.(p)
Konstanta	2.345	0.543	-	4.32	0.000
X	0.678	0.132	0.456	5.13	0.001

#### Hasil Olah Data SPSS

Interpretasi:

a. Model Regresi:

Nilai konstanta (2.345) dalam model regresi tersebut menunjukkan bahwa ketika nilai variabel X1 adalah 0, maka nilai variabel Y diprediksi adalah 2.345.

Dalam konteks lain, nilai konstanta bisa diartikan sebagai:

- Nilai awal dari Y sebelum X1 memengaruhinya
- Nilai Y saat  $X1 = 0$
- Titik perpotongan garis dengan sumbu Y pada grafik

Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 2,345 artinya:

- Jika  $X_1$  bernilai 0, maka nilai  $Y$  adalah 2,345
- Setiap kenaikan 1 angka pada  $X_1$  akan membuat  $Y$  bertambah sebesar 0,678, dimulai dari angka 2,345

b. Signifikansi:

- Variabel  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$   $p = 0.001 < 0.05$ .
- Koefisien terstandarisasi (Beta = 0.456) menunjukkan pengaruh sedang dari  $X_1$  terhadap  $Y$ .

Variabel independen ( $X_1$ ) secara statistik signifikan dalam memprediksi variabel dependen ( $Y$ ).

c. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Persamaan Regresi:

$$Y = 2.345 + 0.678X$$

Interpretasi Singkat:

- Konstanta (2.345): Nilai  $Y$  saat  $X = 0$ .
- Koefisien  $X$  (0.678): Setiap kenaikan 1 unit  $X$  menaikkan  $Y$  sebesar 0.678
- Signifikansi:
  - $p = 0.001 < 0.05 \rightarrow X$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .
  - Beta = 0.456  $\rightarrow$  Pengaruh  $X$  sedang terhadap  $Y$ .

Kesimpulan:

X secara signifikan dan positif memengaruhi Y.

#### 4. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.803	1.655		1.090	.280
	X	.961	.053	.914	18.213	<.001

a. Dependent Variable: Y  
**Hasil Olah Data SPSS**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara variabel X terhadap variabel Y, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,803 + 0,961X$$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,961 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,961 satuan. Nilai konstanta sebesar 1,803 menunjukkan nilai Y saat variabel X bernilai nol.

- Hasil uji t menunjukkan nilai sebesar 18,213 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $< 0,001$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X ( Pengembangan sumber daya manusia) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel X ( Pengembangan Sumber Daya Manusia ) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X dianggap berpengaruh terhadap variabel Y jika nilai koefisiennya tidak sama dengan nol. Artinya, ada hubungan antara keduanya, meskipun belum tentu kuat atau nyata. Namun, untuk menyimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, dilihat dari nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh tersebut dianggap signifikan atau tidak terjadi secara kebetulan.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Regional V Kota Makassar. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa program pengembangan yang dilakukan perusahaan telah berkontribusi langsung terhadap peningkatan performa kerja karyawan, baik dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kemandirian.

Dalam penelitian ini, indikator pengembangan SDM yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah “perubahan kinerja”, yang menunjukkan bahwa

setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam menyelesaikan tugasnya secara lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Hal ini sejalan dengan konsep dari Sumardjo & Priansa (2018), yang menyebutkan bahwa efektivitas pengembangan SDM dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja setelah mengikuti program pengembangan.

Peningkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan menjadi dua aspek utama dari kinerja yang mengalami penguatan sebagai hasil dari pelatihan. Karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak, tetapi juga dengan mutu yang lebih tinggi. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan pemahaman teknis dan prosedural yang mendalam terhadap pekerjaan, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi operasional.

Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), pelatihan dan pengembangan memiliki fungsi untuk menyelaraskan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks PT Telkom, hal ini terlihat dari peningkatan tingkat kemandirian dalam bekerja, di mana karyawan tidak hanya menunggu instruksi, tetapi juga mampu mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sendiri.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa indikator lain seperti penilaian oleh peserta dan pemeriksaan oleh ahli turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penilaian dari peserta menunjukkan bahwa mereka merasa mendapatkan manfaat nyata dari program pengembangan yang diikuti.

Sementara itu, evaluasi dari ahli memberikan validasi terhadap efektivitas desain program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Kesesuaian materi, metode pelatihan, serta kompetensi instruktur terbukti mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan secara signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ahmad Yusran (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai Bank BNI Cabang Kendari. Begitu pula penelitian Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017) di PT Permata Bahari Malindonesia yang menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan yang terencana berdampak pada meningkatnya kualitas kerja pegawai.

Demikian pula, penelitian oleh Diah Rusmaningsih (2010) di PT Cakra Guna Cipta Malang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkesinambungan, serta disertai dengan pemberian kompensasi yang sesuai, mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan SDM bukan hanya berasal dari pelatihan itu sendiri, tetapi juga dari sistem pendukung yang mendampingi proses tersebut.

Lebih lanjut, indikator ujian dan perubahan kepribadian/tingkah laku juga berkontribusi meski tidak sekuat perubahan kinerja. Hal ini menandakan bahwa meskipun ada transformasi sikap kerja dan pemahaman pengetahuan, aspek tersebut belum menjadi penentu utama jika tidak diikuti dengan penerapan nyata dalam pekerjaan sehari-hari. Maka dari itu, pelatihan yang menekankan pada aplikasi praktis dan monitoring hasil lebih lanjut akan lebih efektif dalam

mendorong peningkatan performa kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pengembangan SDM, dengan lebih menekankan pada aspek perubahan hasil kerja dan peningkatan inisiatif individu. Selain itu, pelatihan yang bersifat fungsional dan aplikatif lebih disukai karena memberikan dampak langsung pada output karyawan. Evaluasi berkala terhadap program juga penting dilakukan untuk memastikan bahwa materi dan metode yang digunakan tetap relevan dengan tuntutan kerja yang berkembang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator “perubahan kinerja” dalam pengembangan SDM memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan hal ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang efektif berkontribusi pada peningkatan performa kerja secara signifikan. PT Telkom Indonesia Regional V Kota Makassar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai pijakan dalam menyusun strategi SDM yang lebih terarah dan berbasis kebutuhan riil karyawan.

Dari sisi internal organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM mampu memberikan dampak positif terhadap lima aspek utama kinerja karyawan, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas, dan kemandirian. Karyawan yang mengikuti program pelatihan dan pengembangan cenderung memiliki

kepercayaan diri yang lebih tinggi, keterampilan kerja yang lebih terasah, serta pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Efektivitas pengembangan SDM tidak hanya diukur dari peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga dari transformasi perilaku dan sikap kerja. Banyak karyawan menunjukkan perubahan positif dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, serta semangat kerja setelah mengikuti pelatihan. Perubahan ini merupakan indikator bahwa pengembangan SDM memiliki implikasi psikologis yang kuat terhadap kinerja, karena karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan dilibatkan dalam proses pembangunan organisasi.

Program pengembangan yang terencana dan konsisten juga menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa termotivasi untuk terus belajar dan berkontribusi lebih maksimal. Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional akan membentuk budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan produktif. Dalam hal ini, peran manajemen sangat penting dalam memastikan bahwa program pengembangan SDM bukan hanya disusun untuk kepentingan jangka pendek, melainkan diarahkan untuk mendukung strategi jangka panjang perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari pemaparan analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki memberikan kontribusi positif dan bermakna kepada peningkatan kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Regional V Kota Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas program pengembangan SDM sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

#### **B. Saran**

1. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan evaluasi terhadap eektivitas program pengembangan SDM harus dilakukan secara rutin, baik melalui penilaian internal maupun eksternal, agar materi, metode, dan sasaran pelatihan selalu sesuai dengan dinamika dan tantangan kerja.
2. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian variabel yang diteliti, seperti menambahkan dimensi kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan, guna menggali informasi secara lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni.* (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A.* (dalam Gomes, Faustino Cardoso). (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Chris Rowley & Keith Jackson.* (2012). *Human Resource Management: The Key Concepts*. Routledge.
- Dinny.* (2018). *Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung*. (Penelitian).
- Evert, Bode, & Walangitan.* (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado*.
- Findarti, Febrisma Ramadhiya.* (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4): 937–946.
- Flippo, Edwin B.* (2002). *Personnel Management*. McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso.* (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P.* (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.* (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar.* (2018). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jusmaliani.* (2011). *Etika Bisnis: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- LAN & DEPDIKTI.* (2007). *Modul 2: Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Ludfia Dipang.* (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Kimia Tirta Utama*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.* (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.*
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). Human Resource Management. 13th Edition. South-Western Cengage Learning.*
- Muda, I., & Rafiki, A. (2014). Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja di PTPN V.*
- Novita. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.*
- Rahmawati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG).*
- Riniwati, Henny. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Malang: Universitas Brawijaya Press.*
- Rizky Trisna Firman Haqiqi. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Bahari Malindonesia.*
- Robbins, P. Stephen. (2006). Organizational Behavior. 12th Edition. Pearson.*
- Seto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.*
- Simamora, Henry. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.*
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.*
- Sumardjo & Priansa, Donni Juni. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Modern. Bandung: Alfabeta.*
- Suwatno. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.*
- Sulistyawati, N., Widodo, & Suryaningtyas. (2022). Efektivitas Pelatihan SDM. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 12(1): 45–52.*

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.*



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner

#### PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA REGIONAL V KTI MAKASSAR

Saudara/saudari responden yang terhormat,

Bersama ini, kami mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang dibawah ini. Informasi saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi kami dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

#### A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :

#### Petunjuk

1. Isilah terlebih dahulu identitas saudara/i pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner ini dengan teliti, karena semua jawaban tidak ada yang benar dan yang salah. Berikanlah jawaban yang sesuai dengan yang sesungguhnya terjadi selama ini pada saudara/i.
3. Berilah tanda Check list (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda. Dengan kriteria penelitian, berikut:

### Penilaian Hasil Kuesioner

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### B. Pernyataan

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

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kenyamanan Akses</b>						
1.	Saya menilai kinerja sudah bagus dalam pekerjaan atau tugas yang saya lakukan selama 6 bulan terakhir.					
2.	Saya merasa bahwa perubahan kinerja saya sudah sesuai dengan harapan atau tujuan yang telah ditetapkan					
<b>Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku</b>						
3.	Saya merasa ada perubahan dalam cara saya merespons stres atau tekanan dalam beberapa tahun terakhir..					
4.	Saya merasa lebih terbuka atau lebih tertutup dalam berinteraksi dengan orang lain dibandingkan sebelumnya					
<b>Ujian</b>						
5.	Ujian atau evaluasi pelatihan yang saya ikuti membantu saya untuk mengetahui area yang					

	perlu saya tingkatkan setelah pelatihan					
6.	Ujian yang saya ikuti sesuai dengan apa yang diajarkan dalam sesi pelatihan atau kegiatan pengembangan.					
<b>Penilaian Oleh Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>						
7.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sangat relevan dengan pekerjaan saya sehari-hari.					
8.	Saya menilai kualitas keseluruhan program pelatihan yang saya ikuti, baik dari sisi materi maupun metodologi yang digunakan, sangat baik					
<b>Pemeriksaan Oleh Ahli</b>						
9.	Metode yang digunakan oleh ahli untuk mengukur kinerja karyawan setelah mengikuti program pengembangan sumber daya manusia umumnya efektif...					
10.	Ahli dapat menentukan pengaruh signifikan dari program pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Regional V Kota Makassar.					

**Variabel Y**

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Pengembangan keterampilan melalui program pelatihan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT Telkom Regional V Kota Makassar..					
2.	Pelatihan yang berfokus pada kualitas pekerjaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan PT Telkom Regional V Kota Makassar.pelatihan ini berpengaruh.					
<b>Kuantitas</b>						

3.	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan di PT Telkom Regional V Kota Makassar mempengaruhi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu waktu					
4.	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan di PT Telkom Regional V Kota Makassar mempengaruhi jumlah karyawan yang dapat lebih berkomoeten					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5.	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan di PT Telkom Regional V Kota Makassar berpengaruh pada ketepatan waktu					
6.	Pengembangan keterampilan dalam manajemen waktu dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu di PT Telkom Regional V Kota Makassar					
<b>Efektivitas</b>						
7.	Saya memiliki saran atau komentar untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan di masa mendatang...					
8.	Saya merasa bahwa pengembangan SDM di PT Telkom Indonesia memberikan saya kesempatan untuk berkarir lebih baik					
<b>Kemandirian</b>						
9.	Saya merasa percaya diri untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan saya tanpa perlu meminta persetujuan orang lain					
10.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya tanpa perlu pengawasan atau bantuan yang berlebihan.					

## Lampiran 2

## Tabulasi

## Variabel X

2	2	2	2	3	4	2	2	4	4
1	1	2	3	1	2	3	3	2	1
1	3	2	1	2	1	2	2	1	2
3	3	3	1	3	2	2	1	2	3
3	5	5	4	4	5	4	5	3	3
3	4	5	4	4	5	3	5	4	3
3	4	5	4	5	5	4	4	5	4
4	3	2	3	3	2	4	2	3	4
3	3	5	4	4	4	4	3	4	5
2	3	3	4	4	3	3	4	2	2
4	2	2	2	3	3	4	2	2	2
5	3	4	3	5	5	4	5	3	4
4	3	3	2	3	2	2	2	3	3
3	4	4	3	5	5	3	5	5	5
5	4	5	4	5	5	3	3	3	5
3	3	3	1	2	2	3	2	1	1
3	4	3	5	4	5	4	3	4	5
3	3	1	3	2	2	1	1	1	2
3	3	5	3	3	3	5	4	5	4
4	5	4	3	3	4	4	3	5	3
3	2	1	3	1	1	3	2	1	2
2	1	3	3	3	2	1	1	1	2
3	3	5	4	4	5	3	5	4	4
4	2	4	4	4	4	2	4	4	3
1	3	2	2	1	1	3	1	3	1
3	3	4	3	3	2	4	2	2	2
2	2	4	3	4	2	2	2	3	4
4	2	4	3	3	3	4	4	4	3
3	1	3	2	3	2	1	1	3	3
3	4	2	2	3	2	2	4	3	2
1	3	1	3	1	3	2	2	2	1
4	3	4	3	2	3	4	4	4	2
4	5	4	5	4	4	3	5	5	3

5	3	3	5	5	4	3	4	4	3
3	2	3	2	1	1	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	3	3	4	3	3	4	3	3	4
2	4	3	2	3	2	2	4	3	4
3	2	3	3	2	1	3	1	2	1
3	4	4	2	4	4	3	4	3	3
4	4	3	2	4	4	4	2	2	3
2	3	3	2	4	2	4	2	4	4
2	2	4	4	3	3	2	4	2	2
3	2	4	4	3	2	3	2	4	4

## Variabel Y

Y

Y1a	Y1b	Y2a	Y2b	Y3a	Y3b	Y4a	Y4b	Y5a	Y5b
3	4	4	5	5	5	5	4	3	3
2	3	1	1	2	1	3	1	2	2
4	5	5	4	4	4	3	3	5	5
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
2	1	3	2	3	3	2	2	3	2
3	2	1	3	2	1	2	2	3	3
3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
2	3	2	4	2	2	2	2	3	4
5	4	4	3	4	5	5	3	3	3
3	5	5	5	4	3	4	5	3	5
4	3	5	3	5	3	3	4	3	3
3	3	3	4	4	4	4	5	3	5
2	3	1	3	1	2	2	3	2	1
5	5	4	3	4	5	3	5	5	5
2	4	3	2	4	2	4	2	3	2
3	3	1	3	3	1	3	3	1	2
2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
3	2	2	3	4	4	4	2	4	2
4	3	3	3	2	4	2	2	4	4
2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
2	3	1	1	2	2	1	1	2	3

3	3	1	1	2	2	3	1	2	2
4	4	3	2	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	4	2	3	2	3	3
1	2	2	3	1	2	3	3	2	3
1	2	1	1	1	1	3	3	2	3
2	2	2	1	3	2	3	1	3	3
3	4	4	4	3	5	5	4	5	3
5	4	3	5	4	4	4	5	3	3
5	4	5	5	4	5	5	4	3	4
2	4	2	3	3	2	4	3	4	3
3	5	4	4	3	4	3	5	5	3
4	4	2	4	3	2	4	3	4	3
3	4	4	2	4	4	3	4	3	2
3	4	3	5	5	5	4	4	4	5
2	2	3	3	2	4	3	4	4	3
5	4	5	3	5	3	4	3	4	4
3	3	4	3	5	3	5	5	4	3
2	3	3	2	1	1	3	3	1	2
5	4	5	4	4	3	4	5	5	4
1	3	1	2	2	3	2	3	3	3
5	4	3	5	4	5	5	4	4	4
3	5	4	5	3	4	4	3	5	5
1	1	1	1	3	2	1	3	1	1
1	1	1	2	2	1	2	2	1	2
4	3	5	3	4	5	4	3	3	5
3	3	2	2	2	4	2	2	4	2
3	1	3	1	2	3	1	1	3	2
2	3	4	2	2	3	4	2	4	2
2	2	4	3	4	3	4	4	4	3
3	2	3	2	2	4	2	4	4	2
1	2	2	2	1	3	1	2	1	1
3	3	3	3	2	4	4	3	3	4
1	1	3	3	1	2	2	2	1	1
4	3	3	3	4	4	2	2	4	3
3	3	4	5	5	5	5	3	3	4
3	4	3	4	4	3	4	5	5	5
2	3	2	2	3	1	1	1	3	2
3	5	4	4	5	4	4	3	3	4
3	5	5	5	4	5	5	3	5	4

3	4	4	4	4	4	2	3	3	2
3	3	3	1	1	1	2	2	3	1
4	2	4	4	2	3	2	4	3	3
3	4	4	4	3	2	3	2	3	4
3	4	4	4	3	2	4	2	4	2
3	4	3	4	3	2	4	4	2	4
3	4	4	2	2	2	2	2	3	3





Missing	0	0	0	0	0	0	0
---------	---	---	---	---	---	---	---

### Statistics

		y3a	y3b	y4a	y4b	y5a	y5b
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### x1a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.5	7.5	7.5
	TS	17	25.4	25.4	32.8
	N	23	34.3	34.3	67.2
	S	14	20.9	20.9	88.1
	SS	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

#### x1b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	9.0	9.0	9.0
	TS	12	17.9	17.9	26.9
	N	25	37.3	37.3	64.2
	S	16	23.9	23.9	88.1
	SS	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

#### x2a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.5	7.5	7.5
	TS	14	20.9	20.9	28.4
	N	22	32.8	32.8	61.2
	S	17	25.4	25.4	86.6

	SS	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**x2b**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.5	7.5	7.5
	TS	17	25.4	25.4	32.8
	N	24	35.8	35.8	68.7
	S	15	22.4	22.4	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**x3a**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.9	11.9	11.9
	TS	10	14.9	14.9	26.9
	N	26	38.8	38.8	65.7
	S	18	26.9	26.9	92.5
	SS	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**x3b**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.9	11.9	11.9
	TS	19	28.4	28.4	40.3
	N	15	22.4	22.4	62.7
	S	14	20.9	20.9	83.6
	SS	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**x4a**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	9.0	9.0	9.0
	TS	15	22.4	22.4	31.3
	N	23	34.3	34.3	65.7
	S	19	28.4	28.4	94.0
	SS	4	6.0	6.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**x4b**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	14.9	14.9	14.9
	TS	21	31.3	31.3	46.3
	N	11	16.4	16.4	62.7
	S	16	23.9	23.9	86.6
	SS	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**x5a**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	13.4	13.4	13.4
	TS	12	17.9	17.9	31.3
	N	20	29.9	29.9	61.2
	S	17	25.4	25.4	86.6
	SS	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**x5b**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	13.4	13.4	13.4
	TS	15	22.4	22.4	35.8

N	23	34.3	34.3	70.1
S	16	23.9	23.9	94.0
SS	4	6.0	6.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**Variabel Y****y1a**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	10.4	10.4	10.4
	TS	16	23.9	23.9	34.3
	N	28	41.8	41.8	76.1
	S	9	13.4	13.4	89.6
	SS	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**y1b**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.5	7.5	7.5
	TS	11	16.4	16.4	23.9
	N	23	34.3	34.3	58.2
	S	21	31.3	31.3	89.6
	SS	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**y2a**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	14.9	14.9	14.9
	TS	10	14.9	14.9	29.9
	N	20	29.9	29.9	59.7
	S	18	26.9	26.9	86.6
	SS	9	13.4	13.4	100.0

Total	67	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**y2b**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.9	11.9	11.9
	TS	14	20.9	20.9	32.8
	N	20	29.9	29.9	62.7
	S	15	22.4	22.4	85.1
	SS	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**y3a**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	10.4	10.4	10.4
	TS	17	25.4	25.4	35.8
	N	15	22.4	22.4	58.2
	S	20	29.9	29.9	88.1
	SS	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**y3b**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.9	11.9	11.9
	TS	18	26.9	26.9	38.8
	N	14	20.9	20.9	59.7
	S	16	23.9	23.9	83.6
	SS	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**y4a**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.5	7.5	7.5
	TS	18	26.9	26.9	34.3
	N	15	22.4	22.4	56.7
	S	21	31.3	31.3	88.1
	SS	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**y4b**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	9.0	9.0	9.0
	TS	18	26.9	26.9	35.8
	N	21	31.3	31.3	67.2
	S	13	19.4	19.4	86.6
	SS	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**y5a**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	9.0	9.0	9.0
	TS	8	11.9	11.9	20.9
	N	28	41.8	41.8	62.7
	S	16	23.9	23.9	86.6
	SS	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**y5b**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.5	7.5	7.5

TS	17	25.4	25.4	32.8
N	22	32.8	32.8	65.7
S	14	20.9	20.9	86.6
SS	9	13.4	13.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

## Descriptives

### Notes

Output Created	18-MAY-2025 21:41:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet9
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=x1a x1b x2a x2b x3a x3b x4a x4b x5a x5b y1a y1b y2a y2b y3a y3b y4a y4b y5a y5b /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1a	67	1.00	5.00	3.0448	1.12051
x1b	67	1.00	5.00	3.1194	1.12172
x2a	67	1.00	5.00	3.1642	1.13614
x2b	67	1.00	5.00	3.0000	1.07309
x3a	67	1.00	5.00	3.0299	1.10055
x3b	67	1.00	5.00	3.0149	1.28502
x4a	67	1.00	5.00	3.0000	1.05887
x4b	67	1.00	5.00	2.8955	1.30424
x5a	67	1.00	5.00	3.0746	1.23477
x5b	67	1.00	5.00	2.8657	1.11322
y1a	67	1.00	5.00	2.8955	1.10281
y1b	67	1.00	5.00	3.2090	1.08065
y2a	67	1.00	5.00	3.0896	1.25204
y2b	67	1.00	5.00	3.0746	1.23477
y3a	67	1.00	5.00	3.0746	1.20998
y3b	67	1.00	5.00	3.0597	1.28959
y4a	67	1.00	5.00	3.1343	1.16639
y4b	67	1.00	5.00	3.0149	1.17412
y5a	67	1.00	5.00	3.2090	1.10833
y5b	67	1.00	5.00	3.0746	1.14566
Valid N (listwise)	67				

## Lampiran 4 Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.520**	.574**	.689**	.564**	.559**	.637**	.673**	.610**	.663**	.778**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2	Pearson Correlation	.520**	1	.706**	.699**	.655**	.622**	.672**	.676**	.689**	.596**	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X3	Pearson Correlation	.574**	.706**	1	.617**	.712**	.605**	.746**	.684**	.698**	.647**	.843**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X4	Pearson Correlation	.689**	.699**	.617**	1	.628**	.720**	.726**	.734**	.670**	.652**	.857**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X5	Pearson Correlation	.564**	.655**	.712**	.628**	1	.613**	.707**	.681**	.547**	.673**	.817**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1	Pearson Correlation	.559**	.622**	.605**	.720**	.613**	1	.687**	.633**	.579**	.680**	.803**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y2	Pearson Correlation	.637**	.672**	.746**	.726**	.707**	.687**	1	.745**	.728**	.696**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y3	Pearson Correlation	.673**	.676**	.684**	.734**	.681**	.633**	.745**	1	.676**	.676**	.866**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	.610**	.689**	.698**	.670**	.547**	.579**	.728**	.676**	1	.601**	.818**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	.663**	.596**	.647**	.652**	.673**	.680**	.696**	.676**	.601**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.778**	.819**	.843**	.857**	.817**	.803**	.886**	.866**	.818**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

## Uji Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.950	10

## Lampiran 5

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B (Unstandardized)	Standar Error	Beta (Standardized)	t	Sig.(p)
Konstanta	2.345	0.543	-	4.32	0.000
X	0.678	0.132	0.456	5.13	0.001

**Lampiran 6****Uji Parsial (uji t)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.803	1.655		1.090	.280
	X	.961	.053	.914	18.213	<.001

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran 7

## Surat Keterangan Izin Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor	: 4002/S.01/PTSP/2025	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Telkom Regional V KTI Makassar
Perihal	: <u>izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 6243/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 18 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: WAHYUDI
Nomor Pokok	: 105721133721
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA REGIONAL V KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Februari s/d 21 April 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 21 Februari 2025

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



## SURAT KETERANGAN

Nomor : Tel. 250/PS000/HCB-2020000/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini SM GENERAL SUPPORT HCSO dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama manajemen Perusahaan Perseroan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Menerangkan bahwa :

Nama : Wahyudi  
 NIS / NIM : 105721133721  
 Program Studi : Manajemen  
 Siswa / Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah selesai melaksanakan Praktek Kerja Lapangan / Prakerin di Bagian DIVISI TELKOM REGIONAL VII, Perusahaan Perseroan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, yang dilaksanakan mulai tanggal, 13 Juli 2024 s/d 14 September 2024.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 26 Februari 2025



CHRISTIN ANWAR  
 SM GENERAL SUPPORT HCSO



PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk  
 Graha Merah Putih  
 Jl. Japeti No. 1  
 Bandung 40133, Indonesia

Phone: +62 22 452 1108  
 Fax : +62 22 424 0313  
 www.telkom.co.id





**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertandatangan dibawah ini:

**Nama** : Widyudi  
**Nomor KTP** : 73061605030002  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Sofarang Alauka, 02-06-2003  
**Alamat Tempat Tinggal** : Sofarang  
**Nomor Handphone** : 0817 7737 2215  
**Asal Lembaga / Institusi / Sekolah** : Universitas Muhammadiyah Makassar  
**Contact Person Lembaga / Institusi / Sekolah** : 0822 9264 4114  
**Contact Person Keralat (Orangtua/Keluarga/Teman)** : 0852 56 07 3895  
**Tempat Kerja Praktek / Magang / Penelitian** : Pt Telkom Regional V  
**Lama Kerja Praktek / Magang / Penelitian** : 10 Maret - 21 April

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Akan menjaga kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan setiap informasi / data Perusahaan (PT. Telkom) yang saya dapatkan dalam Kerja Praktek / Magang / Penelitian baik langsung maupun tidak langsung dalam arti yang seluas-luasnya yang diperoleh / diketahui sehubungan dengan hubungan kerja dengan PT. Telkom berdasarkan penentuan dasar modal dan keputusan Investor.
2. Akan mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang pasar modal baik dalam negeri maupun di luar negeri sehubungan dengan hubungan Kerja Praktek / Magang / Penelitian dengan PT. Telkom sebagai perusahaan yang telah "Go Public".
3. Saya bersedia dikembalikan ke Lembaga / Institusi / Sekolah asal, jika tidak hadir selama tiga hari berturut-turut dalam sebulan tanpa keterangan atau membuat pelanggaran yang dapat merugikan PT. Telkom.
4. Saya bersedia dikenakan sanksi berupa denda uang sebesar Rp.150.000 (Seratus Lima Puluh Ribu Rupiah) apabila Kartu Identitas Praktek Kerja Lapangan (PKL) hilang.
5. Saya akan mengembalikan Kartu Identitas Praktek Kerja Lapangan (PKL) milik PT. Telkom ke unit General Support (SAS) sehari sebelum pelaksanaan Kerja Praktek / Magang / Penelitian berakhir.
6. Saya bersedia mematuhi disiplin dasar PT. Telkom (mengenakan pakaian yang rapi, sopan dan menaati jam kerja) serta tidak menggunakan fasilitas dinas tanpa seizin karyawan.
7. Saya bersedia menjalani masa Kerja Praktek / Magang / Penelitian secara penuh, kecuali mendapatkan Surat Penarikan / Pemanggilan dari Lembaga / Institusi / Sekolah asal, dan atau telah menyelesaikan Penelitian sebelum waktu yang ditentukan.
8. Demikian pernyataan ini dibuat dalam kondisi sehat tanpa tekanan dari siapapun untuk mempertanggung-jawabkan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Makassar, 05 Maret 2025

Mengetahui :  Yang membuat pernyataan,  


**SUMADI**  
**Manager Finance Service, Tax & Human**  
**Capital Telkom Regional V**




# Wahyudi 105721133721 Bab I

by Tahap Tutup



**Submission date:** 24-Jul-2025 07:54AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2719686811

**File name:** BAB\_I\_WAHYUDI\_2.docx (25.46K)

**Word count:** 447

**Character count:** 3096

Wahyudi 105721133721 Bab I

ORIGINALITY REPORT

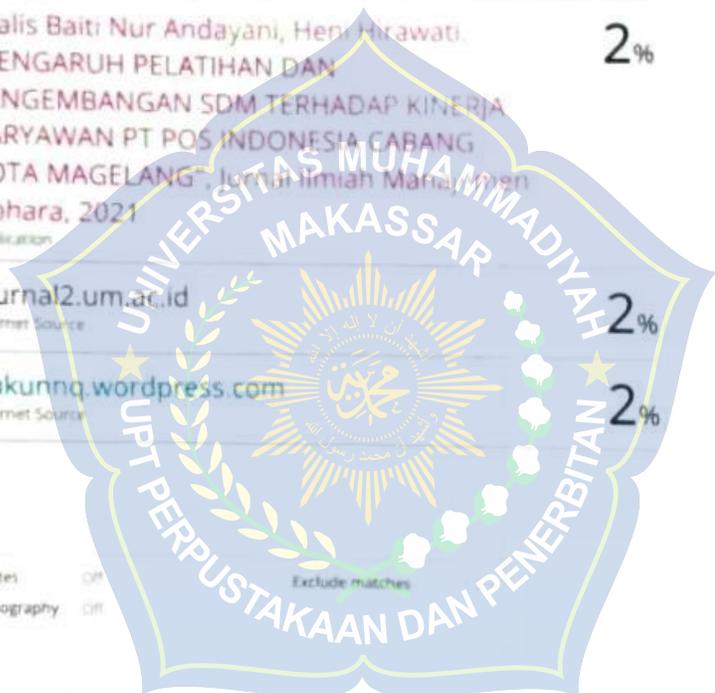
9%	11%	4%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE

1	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	3%
2	Tsalis Baiti Nur Andayani, Heni Hirawati. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG", Jurnal Ilmiah Mawar, Imen Ubhara, 2021 Publication	2%
3	journal2.um.ac.id Internet Source	2%
4	bukunq.wordpress.com Internet Source	2%

Exclude quotes  Off  
Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off



# Wahyudi 105721133721 Bab II

by Tahap Tutup



**Submission date:** 15-jul-2025 06:32PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2715363262  
**File name:** BAB\_II\_SKRIPSI\_WAHYUDI.docx (43.39K)  
**Word count:** 2981  
**Character count:** 20443

Wahyudi 105721133721 Bab II

ORIGINAL PERCENT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unhar.ac.id  
Internet Source

6%

2

www.researchgate.net  
Internet Source

4%

3

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur  
Student Paper

3%

4

digilibadmi.unismuh.ac.id  
Internet Source

3%

5

repositori.utu.ac.id  
Internet Source

2%

6

publishing-widyagama.ac.id  
Internet Source

2%

7

Submitted to Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Student Paper

2%

8

adoc.pub  
Internet Source

2%

# Wahyudi105721133721 Bab III

by Tahap Tutup



**Submission date:** 24-Jul-2025 07:56AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2719687641

**File name:** BAB\_III\_WAHYUDI\_2.docx (35.06K)

**Word count:** 1279

**Character count:** 8316

Wahyudi 105721133721 Bab III

ORIGINALITY REPORT

**10%**  
SIMILARITY INDEX

**5%**  
INTERNET SOURCES

**8%**  
PUBLICATIONS

**11%**  
STUDENT PAPERS

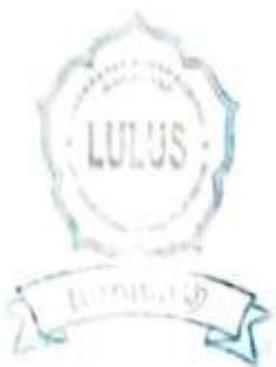
PRIMARY SOURCES

- |          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | eprints.umm.ac.id<br>Internet Source  | <b>4%</b> |
| <b>2</b> | Submitted to Universitas Jember<br>Student Paper  | <b>3%</b> |
| <b>3</b> | Ira Trisnawati, Ardhina Nur Aflaha, Miratul Hasanah. "Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Landasan Pengembangan Berkelanjutan Di Pondok Pesantren", Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah, 2024<br>Publication | <b>2%</b> |
| <b>4</b> | Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar<br>Student Paper   | <b>2%</b> |

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



Wahyudi 105721133721 Bab IV  
by Tahap Tutup

**Submission date:** 15-Jul-2025 06:33PM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2715363431  
**File name:** BAB\_IV\_SKRIPSI\_WAHYUDI.docx (198.97K)  
**Word count:** 3531  
**Character count:** 22212

Wahyudi 105721133721 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

10%

6%

2%

9%

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

PUBLICATIONS

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper 4%

2 repository.umpalopo.ac.id Internet Source 4%

3 openlibrary.telkomuniversity.ac.id Internet Source 2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



# Wahyudi 105721133721 Bab V

by Tahap Tutup



**Submission date:** 24-Jul-2025 07:59AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2719688849

**File name:** BAB\_V\_WAHYUDI\_2.docx (19.83K)

**Word count:** 126

**Character count:** 901

# Wahyudi 105721133721 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0%  
SIMILARITY INDEX

0%  
INTERNET SOURCES

0%  
PUBLICATIONS

0%  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Wahyudi  
Nim : 105721133721  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10 %
2	Bab 2	23%	25 %
3	Bab 3	10%	15 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	0%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 24 Juli 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Lampiran 8

Dokumentasi Penelitian



## BIOGRAFI PENULIS



Wahyudi akrob disapa Wahyu lahir di Soreang Alluka pada tanggal 2 Juni 2003 dari pasangan suami istri Bapak Bachtiar dan Ibu Basmawati adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Soreang Jipang Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SD 234 Inpres Takalar Kota lulus tahun 2015, SMPN 1 Takalar lulus tahun 2018, SMAN 3 Takalar lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2021 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

