

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Oleh
MUHAMMAD TAMYIZ
NIM 105720561 915



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN
SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA**

**MUHAMMAD TAMYIZ
NIM 105720561915**



Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

“Karya Ilmiah ini Kupersembahkan untuk kedua orang tuaku yang senantiasa mendukung dan mendoakanku dengan penuh kesabaran.”

MOTTO

“Hidup selalu diawali dengan proses perjuangan, maka indahkan setiap proses yang kamu jalani biarkan ia membentuk dan membuatmu menjadi lebih bermakna.”

“Hai orang-orang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

QS Al-baqarah 2:153.”



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD TAMYIZ

NIM : 10572 05619 15

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Dr. Ahmad AC., S.T., M.M.
NIDN: 0903076201

Pembimbing II

Alamsjah, S.E., M.M.
NIDN: 0920077205

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismael Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 603078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **MUHAMMAD TAMYIZ**, NIM: **10572 05619 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



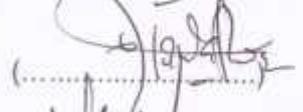
Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.



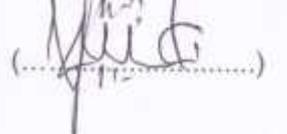
2. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.



3. Asdar, S.E., M.Si.



4. Nasrullah, S.E., M.M.



Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





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

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD TAMYIZ

Stambuk : 10572 05619 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Tamyiz
NIM: 10572 05619 15

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Endang Rasulong, S.E., M.M.

NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah tiada henti kepada hamba-Nya. Salawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa”**

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 orang tua penulis bapak Samin Nurhasyim dan ibu Sunarsih yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan diakhirat.

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

1. Bapak Prof, Dr H. Abd Rahman Rahim, SE, MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. Ahmad AC.,S.T., M.M., Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Alamsjah, S.E., M.M., selaku pembimbing II yang tetap berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten 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 studi manajemen angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimah kasih teruntuk semua kerabat yang tidak biasa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, dorongan, kesabaran, motivasi dan dkunganya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan karena itu. Kepada semua pihak utamanya para pembaca 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 kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabili Haq, Fastabiqul Khairat. Wassalamu'alaikum Wr.Wr

Makassar, 15 juni 2019

Penulis

ABSTRAK

MUHAMMAD TAMYIZ, Tahun 2019 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I bapak Dr. Ahmad AC.,S.T., M.M., dan Pembimbing II bapak Alamsjah, S.E., M.M.,.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa. Populasi penelitian ini berjumlah 38 Responden. Metode Pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner. Analisis data yang dilakukan menggunakan Regresi Linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,690 menunjukkan bahwa sebesar 69,0% Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa. Sedangkan sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

MUHAMMAD TAMYIZ, the year 2019 Influence human resources development on performance of employees at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit Sungguminasa Gowa, Thesis study Program Management Faculty of Economics University of Muhammadiyah and Bisnis Makassar. Guided by the supervisor I the father of Dr. Ahmad air conditioning, S.T., M.M., and Supervisor II Mr. Alamsjah, S.E., M.M

Penelitian aims to know the influence of Pengembangan on performance human resources employees at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit Sungguminasa Gowa Regency. This research population amounted to 38 Respondents. Sampling method Sampling using saturated. Gathering techniques using a questionnaire. The data analysis was done using simple Linear Regression. Hasil research indicates that human resources development a significant positive effect on performance of employees. Views of the value of the coefficient of determination demonstrated by Adjusted R Square i.e. of 0.690 showed that of 69.0% human resources development a significant positive effect on performance of employees at PT. PLN (Persero) Service Unit Customers Sungguminasa Gowa. While amounting to 31% is affected by other factors not examined in this study.

Key Words: *Human Resources Development, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	6
B. Kinerja Karyawan.....	12
C. Tinjauan Empiris	15

D. Kerangka Konsep	21
E. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran.....	24
D. Populasi Dan Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Metode Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	39
C. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	46
Tabel 4.6	Frequency Pengembangan Sumber Daya Manusia (X).....	48
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.8	Frequency Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.9	Uji Validitas	54
Tabel 4.10	Uji Reabilitas Variabel Penelitian.....	55
Tabel 4.11	Uji Determinasi.....	64
Tabel 4.12	Uji T	57

DAFTAR GAMBAR

Nomor	judul tabel	halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.2	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Gambar 4.3	karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat Balasan dari Perusahaan	65
2.	Kuesioner Penelitian.....	66
3.	Jawaban Kuesioner	69
4.	Uji Validitas.....	71
5.	Uji Reliabilitas	81
6.	Regresi Linear Sederhana	84
7.	Biografi Penulis.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengaruh globalisasi menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan semakin kompetitif. Daya saing antar perusahaan akan semakin tajam dan menuntut perusahaan yang ada dapat mengantisipasi perubahan-perubahan disekililingnya agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan kompetitor lainnya.

Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menemukan keunggulan kompetitif yang dimilikinya guna kelangsungan bisnis perusahaan yang berkelanjutan. Salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif adalah kemampuan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berdasar dari kenyataan bahwa orang-orang atau karyawan merupakan elemen-elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia memiliki arti peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kedudukan manusia sebagai faktor strategis, sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam setiap perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan intitusi/oranisasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritasa, dan mempunyai semangat tinggi. (Busro, 2018:201)

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari para karyawannya. (Wildam, 2017) menyatakan bahwa pada sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting diantara sumber-sumber daya yang lain dalam suatu perusahaan.

Program Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja dari pada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap Pegawai/Karyawan baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa merupakan salah satu perusahaan jasa atau instansi memberikan jasanya seoptimal mungkin kepada masyarakat dibidang pelayanan listrik. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa bertujuan memberikan kepuasan kepada masyarakat melalui bidang pelayanan yang berkaitan dengan pasokan listrik. Oleh karena itu, dalam mewujudkan pelayanan terbaik kepada masyarakat terlebih dahulu karyawan atau tenaga kerja memiliki keahlian di bidangnya masing – masing. Tidak hanya itu, sumber daya manusia yang berkualitas juga di dukung dengan pendidikan yang bagus pula.

Pihak PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa Kab. Gowa harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan dan dapat terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai langkah awal yang harus di ambil dengan membina pengalaman kerja karyawan secara optimal, setelah itu agar mudah dalam memahami dalam operasional kerja maka diperlukan suatu program Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi karyawan , sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif, efisien, dan prokduktif. Yang nantinya dapat mendorong dalam meningkatkan kinerja PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Melihat dari permasalahan tersebut penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.”** Untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penambah informasi, referensi, serta dapat mengembangkan bidang ilmu sumber daya manusia (SDM) dan pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian ataupun judul penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

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

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam menganalisis pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti di harapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia atau *HR development* dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasai. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen sumber daya baru akan berkurang. (Sumardjo dan Priansa, 2018:88).

Menurut Praptono (2013) Program Pengembangan SDM harus dilakukan karena tuntutan akan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Tuntutan tersebut terjadi karena perkembangan masyarakat yang sangat dengan harapan kinerja dan prestasi mereka menjadi semakin baik dan pengembangan yang butuh dilakukan dapat dilakukan secara utuh dan menyeluruh.

Menurut Singodimedjo Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung

jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. (Findarti.,2016).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi kerja ataupun Sumber Daya Manusia itu sendiri untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan sehubungan dengan tugas-tugas organisasi.

2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Notoadmodjo Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan. (Panjaitan.,2017)

a. Faktor Internal.

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari :

1. Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
2. Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.

3. Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.
 4. Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.
- b. Faktor Eksternal.
- Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari :
1. Kebijakan pemerintah, seperti misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
 2. Sosial budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang social budaya yang berbeda-beda.
 3. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

3. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan Pengembangan SDM menurut (Hasibuan dalam Christanto.,2014) yaitu pengembangan SDM bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang / jasa yang di hasilkan perusahaan. Dan tujuan pengembangan SDM selalu menyangkut hal-hal berikut :

1. Produktifitas kerja
2. Efisiensi
3. Karir
4. kepemimpinan
5. balas Jasa

4. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip pengembangan pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai dalam mengemban tugasnya dimasa depan. Upaya tersebut akan berhasil jika sudah diprogram terlebih dahulu. Agar kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang telah diprogram dapat berjalan secara efektif, maka pimpinan organisasi perlu memberikan harapan sekaligus rangsangan kepada pegawai, agar ia mampu terlibat dengan baik dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi. Rangsangan yang bisa dilakukan antara lain kenaikan gaji, jabatan, dan berbagai program lainnya.

Program pengembangan sumber daya manusia memuat sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Tujuan akhir dari proses pengembangan adalah

meningkatkan eektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mengemban jabatannya. Jenis pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai itu sendiri, sehingga program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan akan lebih optimal. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia hendaknya diinformasikan secara transparan dan terbuka kepada semua pegawai terlebih dahulu, sehingga pegawai akan mempersiapkan dirinya dengan baik ketika ia terpilih untuk mengikuti program pengembangan sumber daya manusia. (Sumardjo dan priansa, 2018:93)

5. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia yang paling umum diadopsi di dalam organosais bisnis adalah metode pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi organisasi dibidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Pendidikan diberikan kepada pegawai manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk pegawai yang lebih level operasional.

1. Metode Pendidikan (*Edution*)

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dari pengembangan sumber daya manusia. Output pendidikan dapat di lihat dari adanya perubahan tingkah laku. Hal tersebut mengandung arti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah

tingkah laku pegawai. Tingkah laku baru (hasil perubahan) dirumuskan dalam satu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah penambahan pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya, yang diharapkan memiliki sasaran pendidikan pada priode tertentu.

Lembaga pendidikan, terutama pendidikan formal, pada dasarnya memberikan output berupa perubahan sikap dan perilaku yang disertai dengan tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam. Itulah sebabnya, perubahan sikap dan perilaku sebagai output pendidikan perlu di rumuskan terlebih dahulu dalam tujuan pendidikan, dengan kata lain bahwa tujuan pendidikan merupakan rumusan-rumusan penting sikap dan perilaku.

Metode pendidikan biasanya sebagai suatu metode pengembangan untuk pegawai manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk pegawai operasional hal ini disebabkan oleh karakteristik kepribadian untuk para manajer berbeda dengan pegawai oprasional.

2. Metode Pelatihan (*Training*)

Metode pelatihan dipilih berdasarkan analisis kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan adalah menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang pegawai, dan berbagai hal lainnya terkait dengan pegawai.

Ruang lingkup pelatihan lebih sempit dibanding dengan pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus dalam waktu tertentu. Pelatihan disesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaan pegawai. (Sumardjo dan priansa, 2018:97)

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasalkan sesuatu yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan juga merupakan kinerja. Jawabannya ia, hanya saja yang mampu disebut berkinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik.

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakuakn dengan baik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah

untuk memperoleh kompensasi yang baik atas pencapaian pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya. (Kasmir, 2018:181)

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. (Sumardjo dan Priansa, 2018:193)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edision et al, (2016:206).

Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya (Jumingan, 2016:239).

Arifin et al (2015 : 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Dessler dalam Tanujaya., 2015) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, indikator tersebut yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan mencakup aspek teknis yang perlu dipahami oleh seluruh manajer dan karyawan, dan bahkan penilaian kinerja bukan merupakan wahana untuk menjalin hubungan kedekatan

demi keuntungan pribadi atau sebaliknya, yaitu menjadi wahana untuk memperlakukan seseorang tidak adil, menghakimi, atau menjatuhkan karier karyawan. Penilaian kinerja harus mampu menghasilkan potret apa adanya tentang kinerja karyawan, yang mampu memberikan penjelasan secara utuh baik tentang sisi positif maupun sisi negatif atas kinerja karyawan, berikut faktor yang mempengaruhinya.

Guna menghasilkan potret yang ada secara utuh, proses penilaian kinerja karyawan hendaknya dilakukan secara terbuka, jujur, dan objektif. Dengan demikian, hasilnya dapat diterima oleh karyawan yang dinilai dan hasil ini akan mampu member arahan yang jelas dan tepat tentang tindak lanjut yang perlu dilakukan manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan yang dinilai rendah atau belum memenuhi standar yang di tentukan. (Suparyadi, 2015:306)

C. Tinjauan Empiris

Tabel 2. 1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Findarti (2016)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur.	Penelitian ini menggunakan metode perhitungan statistik dalam analisis linear sederhana.	Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi Pratama (2015), dengan judul program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia

				(Persero) TBK Kantor Cabang Takalar, dengan variabel bebas program pelatihan dan pengembangan, variabel terikat kinerja karyawan, dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara program pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan berpengaruh positif.
2.	Sukarjati et al., (2016)	Pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kota semarang.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif	Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistic SPSS 17.0 for windows dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,916 atau 91,6 %. Hal ini berarti bahwa independen 16variable (Kepemimpinan, Pengembangan SDM, dan Kepuasan kerja) secara bersama – sama mempengaruhi dependen 16variable (Kinerja pegawai) sebesar 91,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 9,4 %. Dipengaruhi factor lain yang tidak ada di penelitian ini.
3.	Panjaitan (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif	Hasil Penelitian yang di peroleh menunjukkan Variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi adalah 0,911.

		Indojaya Agrinusa		Artinya, sebesar 91,10 % dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sebagian lagi (9,90 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.
4.	Krismiyati (2017)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif	Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa setiap sumber daya manusia atau tenaga pendidik pada Sekolah Dasar tersebut sangat mendukung adanya program pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan pelatihan, sumber daya manusia atau tenaga pendidik dapat mengembangkan segala aspek kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/Tupoksinya masing – masing. Kesimpulannya bahwa pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik di SDN Inpres Angkasa sudah berjalan baik.
5.	Prayudi (2017)	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana dapat

		Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara	deskriptif	dilihat bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh variabel independen ini dikatakan signifikan karena nilai signifikansi variabel independent (X) adalah 0,000. Berpengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05. Dan dari hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia maka akan meningkatkan prestasi kerja di setiap karyawan. Dengan tingkat korelasi sebesar 0,723 sedangkan tingkat determinasi meningkat dari penelitian sebelumnya dengan besar 52,3%
--	--	--	------------	---

1. Findarti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. Penelitian ini menggunakan metode perhitungan statistik dalam analisis linear sederhana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi Pratama (2015), dengan judul program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan

kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Takalar, dengan variabel bebas program pelatihan dan pengembangan, variabel terikat kinerja karyawan, dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara program pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. (Findarti.,2016)

2. Sukarjati et al., melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kota semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistic SPSS 17.0 for windows dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,916 atau 91,6 %. Hal ini berarti bahwa independen 19variable (Kepemimpinan, Pengembangan SDM, dan Kepuasan kerja) secara bersama – sama mempengaruhi dependen 19variable (Kinerja pegawai) sebesar 91,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 9,4 %. Dipengaruhi factor lain yang tidak ada di penelitian ini. (Sukarjati et al., 2016)
3. Panjaitan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Hasil Penelitian yang di peroleh menunjukkan Variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi adalah 0,911. Artinya, sebesar 91,10 % dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi secara serempak mempengaruhi kinerja

karyawan. Sedangkan sebagian lagi (9,90 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian. (Panjaitan.,2017)

4. Krismiyati melakukan penelitian dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap sumber daya manusia atau tenaga pendidik pada Sekolah Dasar tersebut sangat mendukung adanya program pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan pelatihan, sumber daya manusia atau tenaga pendidik dapat mengembangkan segala aspek kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/Tupoksinya masing – masing. Kesimpulannya bahwa pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik di SDN Inpres Angkasa sudah berjalan baik. (Krismiyati., 2017)
5. Prayudi melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana dapat dilihat bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh variabel independen ini dikatakan signifikan karena nilai signifikansi variabel independent (X) adalah 0,000. Berpengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikansi

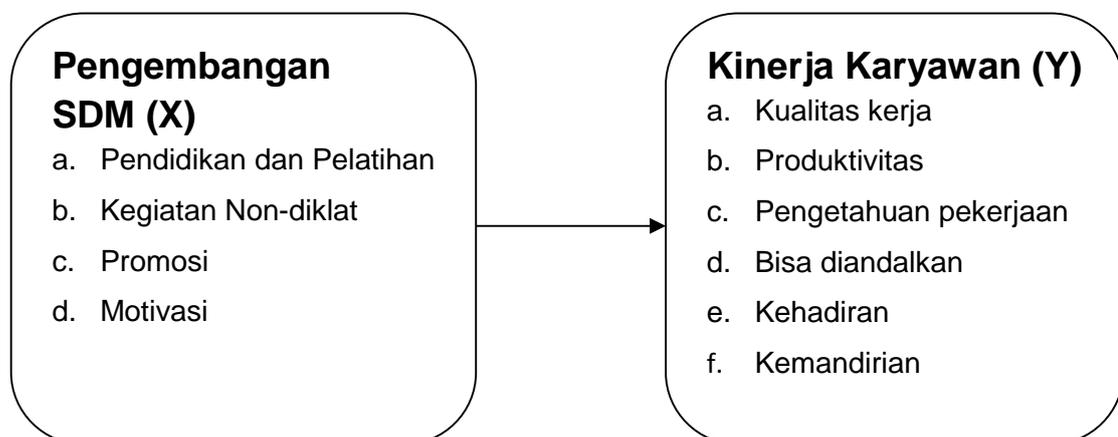
lebih kecil dari alpha 0,05. Dan dari hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia maka akan meningkatkan prestasi kerja di setiap karyawan. Dengan tingkat korelasi sebesar 0,723 sedangkan tingkat determinasi meningkat dari penelitian sebelumnya dengan besar 52,3%.⁹ (Prayudi.,2017)

D. Kerangka Konsep

Perusahaan-perusahaan yang memiliki daya saing tinggi menggunakan praktik-praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kemampuan pekerja demi melaksanakan strategi bisnis perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap perusahaan sangat memerlukan pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan strategi bisnis perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan strategi yang sudah direncanakan dalam perencanaan strategi perusahaan

Gambar 2. 1

Kerangka Konsep



E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini diduga bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiono., 2014:7)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti antara lain variabel X yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai variabel *independen* dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependen*. Adapun mengenai siapa/apa unit yang akan diteliti, dimana penelitiannya dan kapan waktu penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Unit yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.
2. Tempat penelitian dilakukan di PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa berlokasi di JL.Tamanurung No.5, Kalgowa, Somba Opu, kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92114.
3. Waktu penelitian akan berlangsung dalam waktu selama Bulan MEI sampai Bulan JUNI 2019.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.

1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. (Sugiyono., 2014:38).

Variabel dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan. Setiap Variabel dijelaskan sebagai Berikut:

a. Variabel bebas (*independent*)

Variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya (*independent*) adalah manajemen karier individu.

b. Variabel terikat (*dependent*)

Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikatnya (*dependent*) adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Variabel

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan sumber daya manusia atau *HR development* dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui

pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen sumber daya baru akan berkurang. (Sumardjo dan Priansa, 2018:88). Adapun Indikator dari Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut (Panjaitan., 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan Pelatihan
 - b. Kegiatan Non-diklat
 - c. Promosi
 - d. Motivasi
-
- b. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edision et al, (2016:206). Adapun Indikator dari Kinerja Karyawan Menurut (Dessler dalam Tanujaya., 2015) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Bisa diandalkan
5. Kehadiran
6. Kemandirian

3. Pengukuran Variabel

Pengukuran untuk variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia) dan variabel terikat (kinerja Karyawan) menggunakan skala *Likert*.

Dengan pembobotan sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|----------------|
| a. Sangat Setuju | dengan nilai 5 |
| b. Setuju | dengan nilai 4 |
| c. Kurang setuju | dengan nilai 3 |
| d. Tidak Setuju | dengan nilai 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | dengan nilai 1 |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Sugiono., 2014:80). Populasi Pada Penelitian ini adalah semua Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa berjumlah 38 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono., 2014:81). Karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka metode pemilihan sampel yang digunakan adalah Metode *Sampling jenuh*. Metode *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi yang terdiri dari 38 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.(Sutrisno Hadi, 1986) dalam (Sugiono., 2014:145)

Observasi adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindera mata sebagai alat bantu utama, disamping indra lainnya seperti telinga, hidung mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya.

Observasi yang dilakukan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian di Kantor PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel

yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
(Sugiyono., 2014:142)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan dikantor PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

3. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain

F. Metode Analisis

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah:

1. Statistik Deskriptif menggunakan SPSS

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: jabatan, lama pengalaman kerja, keahlian khusus, lama menekuni

keahlian khusus tersebut, latar belakang pendidikan, serta gelar profesional lain yang menunjang bidang keahlian. Alat analisis data ini disajikan dengan mengundangi tabel distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata dan standar deviasi.

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang biasa jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas

a) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

- 1) jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)

2) jika r hitung negative dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode internal *concistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel.

c) Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Dari Uji t diambil suatu keputusan. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

t hitung $>$ t tabel, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. $t <$ t tabel, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel dependen.

Selain pengambilan keputusan berdasarkan t hitung dan t tabel dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar dari 0,05 : maka hipotesis diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel

dependen. sebaliknya, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 : maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel dependen

3. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sementara itu langkah-langkah untuk menguji pengaruh variabel *independen* yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan uji determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh *adjusted R square* untuk melihat seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sungguminasa Kabupaten Gowa didirikan sebagai salah satu anak perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) pada bulan Mei tahun 1986 dengan nama PT. PLN Ranting Sungguminasa, yang beralamat di jln. Andi Tonro Bonto Kamase samping pengadilan agama Sungguminasa, Tempat ini hanya digunakan selama 1 tahun kemudiamn beralih tempat ke jln. Tamanurung No.5, Kalegowa, Somba Opu, Kabupaten Gowa. Dengan Visi diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Nama PT. PLN Ranting Sungguminasa di gunakan selama 22 Tahun Yaitu pada tahun 1986-2008. Tahun 2008 Nama PT. PLN Ranting Sungguminasa diubah menjadi PT. PLN Rayon sungguminasa dan Nama Rayon ini digunakan selama 11 tahun, pada tahun 2008-2019. hingga akhirnya Rayon tersebut diubah lagi menjadi Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sungguminasa pada tahun 2019. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa sampai saat ini telah mengalami pergantian Manager sebanyak 15 Manajer dan saat ini Menejer PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa dipimpin oleh Bapak Muh. Syahrir Mus.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa merupakan salah satu perusahaan jasa atau instansi memberikan jasanya seoptimal mungkin kepada masyarakat dibidang pelayanan listrik. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa bertujuan memberikan kepuasan kepada masyarakat melalui bidang pelayanan yang berkaitan dengan pasokan listrik.

a. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang. Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

2) Misi

- a) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomib
- d) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

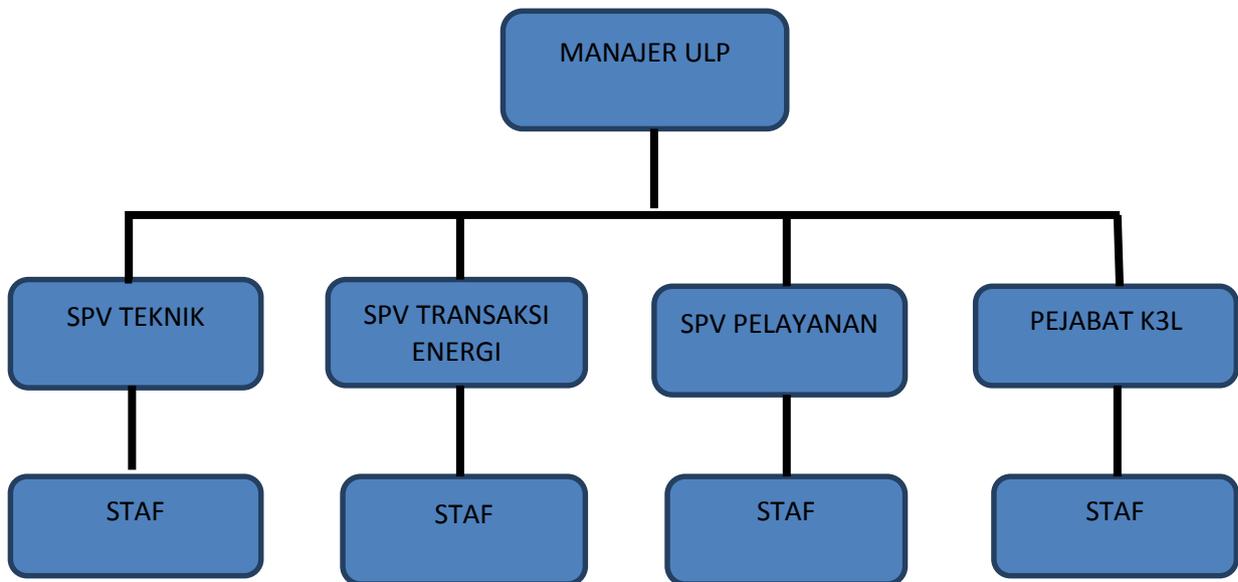
b. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan badan usaha, suatu perusahaan harus memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan komponen dalam suatu badan usaha / organisasi. Struktur organisasi

menjelaskan tentang adanya pembagian kerja dan menjelaskan tentang bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda-beda tersebut dikoordinasikan. Struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan dikoordinasikan. Struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Struktur organisasi yang digunakan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa adalah menggunakan jenis struktur organisasi fungsional “Line and Staff Organization” atau gabungan dari pada jenis struktur organisasi fungsional dengan unsur-unsur yang terdiri dari unsur pimpinan, unsur pelaksanaan, dan unsur pengawasan.

**Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan
Sungguminasa Kabupaten Gowa.**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan
Sungguminasa Kabupaten Gowa.

c. Uraian Tugas

1. Manager ULP

- a. Merumuskan sasaran kerja dan konsep kebijakan teknis cabang berdasarkan program kerja dan target perusahaan sesuai kebijakan PLN Wilayah.
- b. Merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengendalikan tugas-tugas dan sumber daya dilingkungan Cabang agar efektif dan efisien.
- c. Menganalisis dan mengevaluasi kinerja cabang dalam rangka mencapai target-target yang telah ditetapkan.
- d. Mengarahkan, mengendalikan, dan mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan pelayanan pelanggan, pembangkitan, pendistribusian tenaga listrik, serta pemeliharaan dan pembangunan sarana pendistribusian tenaga listrik.

2. Supervisor Teknik

- a. Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi teknik distribusi
- b. Melaksanakan pengendalian konstruksi, operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.
- c. Menjaga asset dan pemutakhiran dan pemutusan aliran tenaga listrik
- d. Melaksanakan penyambungan dan pemutusan aliran tenaga listrik.

- e. Melaksanakan penertiban pemakaian tenaga listrik (P2TL) untuk menekan losses
- f. Melaksanakan keselamatan ketenaga listrikan (K2)

3. Supervisor Transaksi Energi

Bertanggung jawab atas kegiatan pengendalian dan keakuratan APP.

- a. Memastikan antara data pelanggan dan APP terpasang.
- b. Membuat laporan hasil berita acara pemeriksaan.
- c. Berkoordinasi dengan bagian terkait tentang kelainan APP.
- d. Memvalidasi data kelainan APP.
- e. Memeriksa pemakaian energi listrik pelanggan prabayar secara berkala.
- f. Memeriksa dan mengecek pemakaian energi listrik pelanggan prabayar secara berkala.

4. Supervisor Pelayanan

Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan fungsi Pelayanan Pelanggan, administrasi pelanggan, dan pengelolaan pendapatan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pengamanan pendapatan.

- a. Melaksanakan dan mensupervisi fungsi Pelayanan Pelanggan sesuai proses bisnis.
- b. Melaksanakan kunjungan pelanggan potensial (TM/TT).
- c. Menyiapkan rencana Tingkat Mutu Pelayanan secara periodeik dan menindaklanjuti pencapaian TMP.

- d. Melaksanakan kegiatan Riset Pasar dan menyusun Data Potensi Pasar (Captive Power).
 - e. Mengelola peta segmentasi pelanggan.
 - f. Melaksanakan supervise untuk penyempurnaan layanan PB/PD di Rayon.
 - g. Memastikan proses PB/PD dan SPJBTL pelanggan Potensial sesuai kewenangannya.
 - h. Memonitor penertiban SIP/SPJBTL.
 - i. Memonitor Mutasi Data Induk Langgan (DIL) dan memelihara arsip Data Induk Langgan.
 - j. Memonitor laporan penagihan lain-lain (multi guna, P2TL, BP).
 - k. Memonitor dan mensupervisi pengendalian piutang pelanggan.
5. Supervisor Penjabat K3L
- a. Membina keamanan lingkungan kerja dan pengendalian keselamatan kerja.
 - b. Membuat perencanaan kegiatan kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Mengatur kegiatan operasional kesehatan dan keselamatan kerja.
 - d. Melaksanakan kegiatan operasional kesehatan dan keselamatan kerja
 - e. Mengontrol pelaksanaan operasional kesehatan dan keselamatan kerja.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden akan memberikan perbedaan tanggapan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi yang berbeda. Karena karakteristik pekerjaannya juga berbeda-beda. Oleh karena itu, maka identitas responden sangat penting untuk diketahui dan dianalisis sesuai dengan peran dan fungsi karyawan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui Variasi identitas responden sesuai jumlah responden kuesioner yang disebar dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 38 Karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa dapat dilihat sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase(%)
Pria	29	76%
Wanita	9	24%
Total	38	100%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria yang berjumlah 29 orang atau sebesar 76% dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 9 orang atau sebesar 24% dari total responden pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dari tabel diatas dapat di lihat pada grafik dibawah ini :



Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

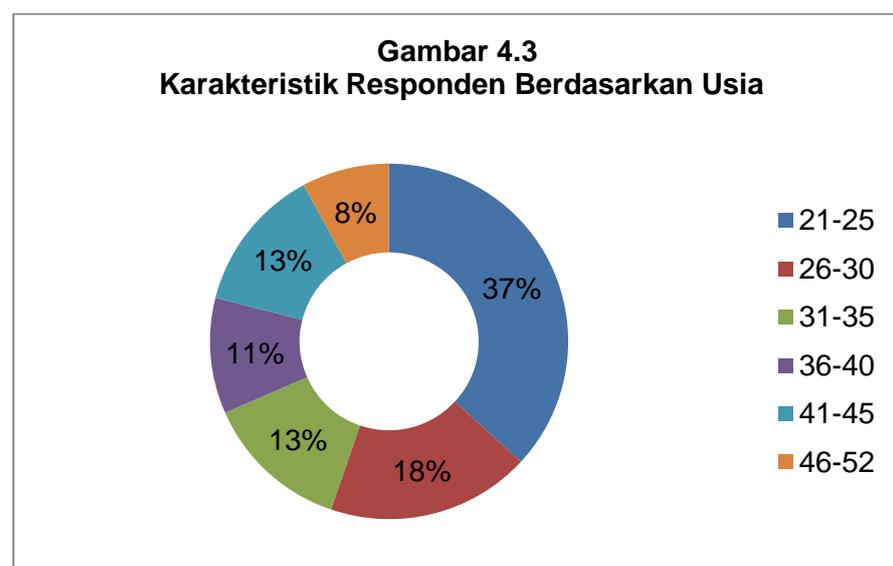
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia(Tahun)	Jumlah Responden	Persentase(%)
21-25	14	37%
26-30	7	18%

31-35	5	13%
36-40	4	11%
41-45	5	13%
46-52	3	8%
Total	38	100%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 14 responden yang berusia 21-25 tahun atau sebanyak 37%, sedangkan responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 7 orang atau sebanyak 18%, usia 31-35 tahun sebanyak 5 orang atau 13%, usia 36-40 tahun sebanyak 4 orang atau 11% dan responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 5 orang atau 13%. Sedangkan usia 46-52 sebanyak 3 orang atau 8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21-25 . Dari tabel diatas dapat di lihat pada grafik dibawah ini. :



Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

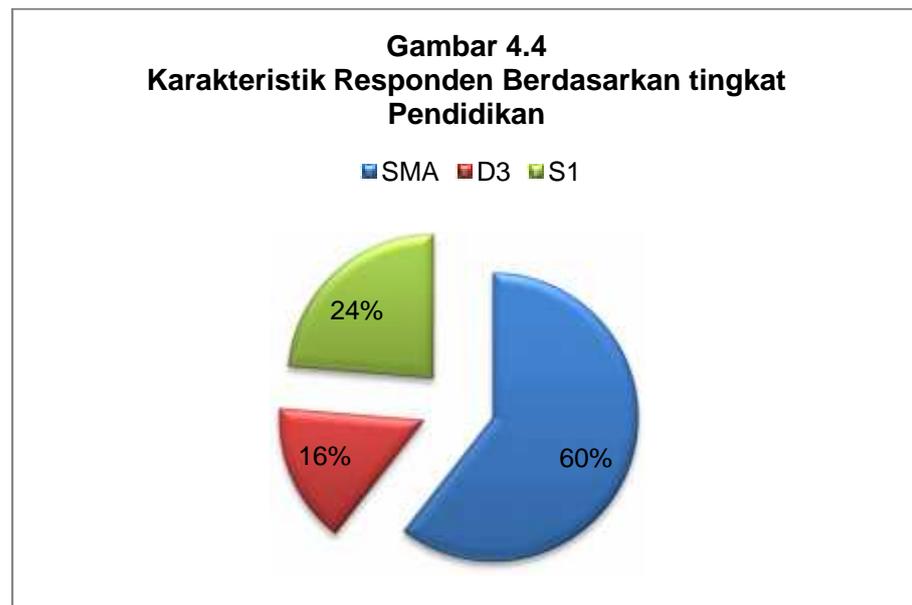
Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase(%)
SMA	23	60
D3	6	16
S1	9	24
Total	38	100%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 23 orang atau 60%, D3 sebanyak 6 orang atau 16%, S1 sebanyak 9 orang atau 24%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir Responden adalah SMA yaitu sebanyak 23 orang atau 60% dan dapat di lihat pada grafik di bawah ini :



Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

- d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:**

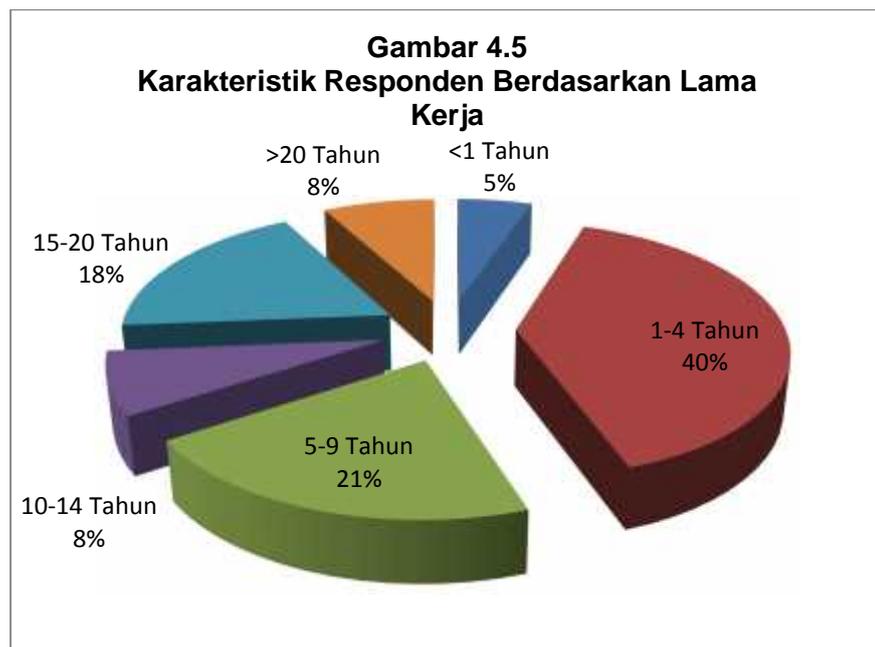
Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
<1 Tahun	2	5%
1-4 Tahun	15	40%
5-9 Tahun	8	21%
10-14 Tahun	3	8%
15-20 Tahun	7	18%
>20 Tahun	3	8%
Total	38	100%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 2 responden atau 5%, responden dengan lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 15 orang atau 40%, responden dengan lama bekerja 5-9 tahun sebanyak 8 orang atau 21%, responden dengan lama kerja 10-14 tahun sebanyak 3 responden atau 8% dan lama bekerja 15-20 tahun sebanyak 7 orang atau 18%, serta responden >20 Tahun sebanyak 3 orang atau 8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden bekerja 1-4 tahun, uraian tersebut dapat di lihat pada grafik di bawah ini :



Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

2. Analisis Deskriptif Kuantitatif Variabel Penelitian

a. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Pengembangan sumber daya manusia atau *HR development* dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasai. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. (Sumardjo dan Priansa, 2018:88).

1) Indikator Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Pendidikan dan Pelatihan
- b. Kegiatan Non-diklat
- c. Promosi
- d. Motivasi

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penelitian berisi pernyataan-pernyataan yang bersifat positif, dimana pilihan sangat setuju akan menunjukkan bahwa responden melihat bahwa sangat pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh data untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Deskriptif Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics							
Deskripsi	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	38	4.00	5.00	161.00	4.2368	.43085	.186
X2	38	4.00	5.00	159.00	4.1842	.39286	.154
X3	38	4.00	5.00	160.00	4.2105	.41315	.171
X4	38	3.00	5.00	157.00	4.1316	.47483	.225
X5	38	4.00	5.00	162.00	4.2632	.44626	.199
X6	38	3.00	5.00	157.00	4.1316	.57756	.334
X7	38	3.00	5.00	157.00	4.1316	.47483	.225
X8	38	4.00	5.00	159.00	4.1842	.39286	.154
X9	38	3.00	5.00	153.00	4.0263	.36664	.134
X10	38	4.00	5.00	164.00	4.3158	.47107	.222
Valid N (listwise)	38						

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berjalan dengan baik pada Perusahaan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 4 dan Sum 161 dengan Mean 4.2368, standar deviation 0.430 dan Variance 0.186.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memberi dampak positif bagi Perusahaan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 4 dan Sum 159 dengan Mean 4.1842, standar deviation 0.392 dan Variance 0.186.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memberi dampak positif bagi Kinerja Karyawan. Jawaban dari Responden Maksimal

- 5 minimal 4 dan Sum 160 dengan Mean 4.2105, standar deviation 0.413 dan Variance 0.171.
4. Partisipasi Karyawan dalam mengikuti Program pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 157 dengan Mean 4.1316, standar deviation 0.474 dan Variance 0.225.
 5. Adanya karyawan lama yang diberi tugas oleh Pimpinan untuk membimbing Karyawan baru dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Mentoring). Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 162 dengan Mean 4.2632, standar deviation 0.446 dan Variance 0.199.
 6. Adanya Evaluasi setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk mengetahui dampaknya terhadap Kemajuan Karyawan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 157 dengan Mean 4.1316, standar deviation 0.577 dan Variance 0.334.
 7. Karyawan Mengikuti workshop, seminar, simposium, pameran, studi banding, ataupun wisata karya. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 157 dengan Mean 4.1316, standar deviation 0.474 dan Variance 0.225.
 8. Karyawan Belajar dari media cetak (buku, koran, majalah, buletin), media elektronik (TV, radio, internet) maupun menulis artikel atau bahkan buku. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 4 dan Sum 159 dengan Mean 4.1842, standar deviation 0.392 dan Variance 0.154.

9. Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih baik. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 153 dengan Mean 4.0263, standar deviation 0.366 dan Variance 0.134.
10. Kenaikan gaji, tunjangan ataupun fasilitas yang sesuai dengan kedudukan jabatan yang baru. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 4 dan Sum 164 dengan Mean 4.3158, standar deviation 0.471 dan Variance 0.222.

Tabel 4.6

Frequency: Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN									
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	0	0	0	0	0	0	29	76.3	9	23.7
2	X2	0	0	0	0	0	0	31	81.6	7	18.4
3	X3	0	0	0	0	0	0	30	78.9	8	21.1
4	X4	0	0	0	0	2	5.3	29	76.3	7	18.4
5	X5	0	0	0	0	0	0	28	73.7	10	26.3
6	X6	0	0	0	0	4	10.5	25	65.8	9	23.7
7	X7	0	0	0	0	2	5.3	29	76.3	7	18.4
8	X8	0	0	0	0	0	0	31	81.6	7	18.4
9	X9	0	0	0	0	3	5.3	33	86.8	3	7.9
10	X10	0	0	0	0	0	0	26	68.4	12	31.6

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang telah diajukan kepada 38 responden, dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan 10 mengenai “Kenaikan gaji, tunjangan ataupun fasilitas yang sesuai dengan kedudukan jabatan yang baru.” mendapatkan respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 atau 31.6%. Sedangkan pernyataan 9 mengenai “Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih baik”. mendapatkan respon terendah sangat setuju sebanyak 3 atau 7.9%.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edision et al, (2016:206).

1) Indikator Variabel Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kerja
- b. Produktivitas
- c. Pengetahuan pekerjaan
- d. Bisa diandalkan
- e. Kehadiran
- f. Kemandirian

Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian berisi pernyataan-pernyataan yang bersifat positif, dimana pilihan sangat setuju akan menunjukkan bahwa responden melihat bahwa Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia..

Dalam penelitian ini diperoleh data untuk variabel Kinerja Karyawan sebagaimana tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics							
Deskripsi	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y1	38	3.00	5.00	164.00	4.3158	.52532	.276
Y2	38	3.00	5.00	162.00	4.2632	.60109	.361
Y3	38	2.00	5.00	154.00	4.0526	.61281	.376
Y4	38	3.00	5.00	150.00	3.9474	.56699	.321
Y5	38	3.00	5.00	162.00	4.2632	.55431	.307
Y6	38	3.00	5.00	147.00	3.8684	.66459	.442
Y7	38	2.00	5.00	156.00	4.1053	.60580	.367
Y8	38	3.00	5.00	160.00	4.2105	.57694	.333
Y9	38	3.00	5.00	157.00	4.1316	.52869	.280
Y10	38	2.00	5.00	157.00	4.1316	.66459	.442
Valid N (listwise)	38						

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa:

1. Untuk menghasilkan kualitas yang Baik, Karyawan selalu bekerja berdasarkan Prosedur-prosedur yang ada. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 164 dengan Mean 4.3158, standar deviation 0.525 dan Variance 0.276.
2. Kualitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 162 dengan Mean 4.2632, standar deviation 0.601 dan Variance 0.361.

3. Pelanggan Internal atau Eksternal Puas atas kualitas yang dihasilkan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 2 dan Sum 154 dengan Mean 4.0526, standar deviation 0.612 dan Variance 0.376.
4. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu tepat waktu. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 150 dengan Mean 3.9474, standar deviation 0.566 dan Variance 0.321.
5. Karyawan dapat mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang diberikan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 162 dengan Mean 4.2632, standar deviation 0.554 dan Variance 0.307.
6. Dengan pengetahuan yang Karyawan miliki, Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 147 dengan Mean 3.8684, standar deviation 0.664 dan Variance 0.442.
7. Kemampuan yang Karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 2 dan Sum 156 dengan Mean 4.1053, standar deviation 0.605 dan Variance 0.367.
8. Karyawan Mampu menyelesaikan Pekerjaan yang telah diberikan dengan baik. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 160 dengan Mean 4.2105, standar deviation 0.576 dan Variance 0.333.

9. Karyawan selalu hadir tepat Waktu. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 157 dengan Mean 4.13164, standar deviation 0.528 dan Variance 0.280.
10. Karyawan Mampu menyelesaikan tugas dengan baik walaupun tanpa pengawas. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 2 dan Sum 157 dengan Mean 4.13164, standar deviation 0.664 dan Variance 0.442.

Tabel 4.8

Frequency: Kinerja Karyawan(Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN									
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	0	0	0	0	1	2.6	24	63.2	13	34.2
2	Y2	0	0	0	0	3	7.9	22	57.9	13	34.2
3	Y3	0	0	1	2.6	3	7.9	27	71.1	7	18.4
4	Y4	0	0	0	0	7	18.4	26	68.4	5	13.2
5	Y5	0	0	0	0	2	5.3	24	63.2	12	31.6
6	Y6	0	0	0	0	11	28.9	21	55.3	6	15.8
7	Y7	0	0	1	2.6	2	5.3	27	71.1	8	21.1
8	Y8	0	0	0	0	3	7.9	24	63.2	11	28.9
9	Y9	0	0	0	0	3	7.9	27	71.1	8	21.1
10	Y10	0	0	1	2.6	3	7.9	24	63.2	10	26.3

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang telah diajukan kepada 38 responden dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan 1 mengenai “Untuk menghasilkan kualitas yang baik, Karyawan selalu bekerja berdasarkan Prosedur-prosedur yang ada.”, Pernyataan 2 mengenai “Kualitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan”. mendapatkan respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 atau 34,2%. Sedangkan pernyataan 4 mengenai “Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu tepat waktu.” mendapatkan respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 atau 13.2%.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrument tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N-2 = 38-2=36$ dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan pengujian satu arah, maka angka kritik untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah 0.2709. Dengan demikian maka berdasarkan pengujian validitas instrument, nilai *Coreccted Item-Total Correlation* bernilai positif dan diatas nila r_{tabel} 0.2709 yang artinya semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat di uraikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Uji Validitas

Instrument Variabel	Question	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	X1	0.581	0.2709	Valid
	X2	0.600	0.2709	Valid
	X3	0.678	0.2709	Valid
	X4	0.666	0.2709	Valid
	X5	0.541	0.2709	Valid
	X6	0.493	0.2709	Valid
	X7	0.664	0.2709	Valid
	X8	0.412	0.2709	Valid
	X9	0.611	0.2709	Valid
	X10	0.543	0.2709	Valid

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

Instrument Variabel	Question	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.522	0.2709	Valid
	Y2	0.444	0.2709	Valid
	Y3	0.440	0.2709	Valid
	Y4	0.479	0.2709	Valid
	Y5	0.601	0.2709	Valid
	Y6	0.721	0.2709	Valid
	Y7	0.656	0.2709	Valid
	Y8	0.307	0.2709	Valid
	Y9	0.459	0.2709	Valid
	Y10	0.179	0.2709	Valid

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

b. Uji Realibilitas

Satu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22. Hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) item untuk setiap variabel adalah lebih besar dari 0,60 sehingga item untuk setiap variabel adalah *reliable*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Batas rebialitas	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,770	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,631	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019.

4. Regresi Linear Sederhana

Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh Variabel *Independen* terhadap Variabel *dependen*.

a. Uji R^2 (Uji Determinasi)

Analisis determinasi adalah perbandingan antara variasi Y (*dependen*) yang dijelaskan oleh X (*independen*). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*.

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *adjusted* R^2 untuk melihat pengaruh Variabel *independen* terhadap Variabel *dependen*. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi *adjusted* R^2 sebesar 0,690 menunjukkan bahwa 69,0% Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa. Sedangkan sebesar 31% dijelaskan oleh Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Uji Determinasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	Sig. F Change	
1	.836 ^a	.699	.690	1.58397	.699	.000	2.310

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Uji t

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t dan koefisien Determinasi. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Jika nilai sig > 0,5, maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai sig < 0,05, maka hipotesis ditolak.

Persamaan Regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.12

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.360	4.268		.553	.584
1 Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	.931	.102	.836	9.138	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.360 + 0.931X$$

- Konstanta sebesar 2.360 artinya jika Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan sebesar 2.360.
- Koefisien regresi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,931 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Pengembangan Sumber Daya Manusia maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa, hal ini dikarenakan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diterapkan dan dilaksanakan secara baik maka akan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia:

- a. Pendidikan dan Pelatihan
- b. Kegiatan Non-diklat
- c. Promosi
- d. Motivasi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh:

Findarti (2016). melakukan penelitian dengan judul Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. Penelitian ini menggunakan metode perhitungan statistik dalam analisis linear sederhana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi Pratama (2015), dengan judul program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Takalar, dengan variabel bebas program pelatihan dan pengembangan, variabel terikat kinerja karyawan, dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara

program pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan berpengaruh positif.

Panjaitan (2017). melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Hasil Penelitian yang di peroleh menunjukkan Variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi adalah 0,911. Artinya, sebesar 91,10 % dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sebagian lagi (9,90 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

Sukarjati et al., (2016). melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kota semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistic SPSS 17.0 for windows dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,916 atau 91,6 %. Hal ini berarti bahwa independen 59 Variable (Kepemimpinan, Pengembangan SDM, dan Kepuasankerja) secara bersama – sama mempengaruhi dependen 59 Variable (Kinerja pegawai) sebesar 91,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 9,4 %. Dipengaruhi factor lain yang tidak ada di penelitian ini.

Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, Hal ini menggambarkan bahwa dengan penerapan dan pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia

yang baik dan benar akan memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,690 menunjukkan bahwa sebesar 69,0% Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa. Sedangkan sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Kepada Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan, maka diharapkan kepada pihak perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa untuk lebih mengoptimalkan fasilitas pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi semua Karyawan.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya diperlukan Penelitian lebih lanjut dengan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M., 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, PrenadaMedia Grup, Jakarta.
- Christanto, Y, F., dan Santoso, S., 2014. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Wahana Kosmetika Indonesia, *AGORA*, (Online), Vol. 2, No. 2, (www.ojs.ume.ac.id. diakses 11 Mei 2019).
- Edison, E., Anwar., Y., dan komariah, I., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. ALFABETA, Bandung.
- Fachreza., Musnadi, M., dan Majid, A, S., 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, (Online), Vol. 2, No. 1, (jurnal.unsyiah.ac.id, diakses 20 Maret 2019).
- Findarti, F, R., 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, (Online), Vol. 4, No. 4, (ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id, diakses 20 Maret 2019).
- Kasmir., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Jilid I, PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Krisnayanti., 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, (Online), Vol.3, No.1, (ojs.unm.ac.id.> article >, diakses 17 Maret 2019).
- Panjaitan, M., 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa, *Jurnal Ilmiah Methonomi*, (Online), Vol.3, No. 2, (<https://media.neliti.com>. diakses 11 Mei 2019)
- Prayudi, A., 2017. Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara, *STIE LMII MEDAN*, (Online), Vol. 3, No. 2, (<https://www.neliti.com>. diakses 25 Maret 2019).
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B*, Bandung , ALFABETA.
- Sukarjati, E, Minarsih, M, M, dan Warso, M, M., 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang". *Journal of Management*, (Online), Vol. 2, No. 2, , (www.ojs.ume.ac.id. diakses 12 Maret 2019).

- Sumardjo, M., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep-konsep Kunci*, Jilid I, ALFABETA,cv, Bandung.
- Suparyadi, H., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cv. Andi Offset, Yogyakarta.
- Tanujaya, R. L., 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Cronet Crown, *Agora*, (Online) Vol. 3 ,No.1,. ([Download . portal garuda . Org > article >](#),diakses 20 Maret 2019)

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

Lampiran :2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terimakasih atas kesediaan Bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa Kabupaten Gowa.**

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia :
- Alamat :
- Pekerjaan :
- Lama Kerja :
- Pendidikan Terakhir :

- **Pernyataan**

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- Sangat tidak Setuju :1
- Tidak Setuju :2
- Kurang Setuju :3
- Setuju :4
- Sangat Setuju :5

• Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) 1. Sangat tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berjalan dengan baik pada Perusahaan	1 2 3 4 5
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memberi dampak positif bagi Perusahaan	1 2 3 4 5
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memberi dampak positif bagi Kinerja Karyawan	1 2 3 4 5
4	Partisipasi Karyawan dalam mengikuti Program pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan	1 2 3 4 5
5	Adanya karyawan lama yang diberi tugas oleh Pimpinan untuk membimbing Karyawan baru dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Mentoring)	1 2 3 4 5
6	Adanya Evaluasi setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk mengetahui dampaknya terhadap Kemajuan Karyawan	1 2 3 4 5
7	Karyawan Mengikuti workshop, seminar, simposium, pameran, studi banding, ataupun wisata karya	1 2 3 4 5
8	Karyawan Belajar dari media cetak (buku, koran, majalah, buletin), media elektronik (TV, radio, internet) maupun menulis artikel atau bahkan buku	1 2 3 4 5
9	Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih baik	1 2 3 4 5
10	Kenaikan gaji, tunjangan ataupun fasilitas yang sesuai dengan kedudukan jabatan yang baru	1 2 3 4 5

<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan(Y) 		
1. Sangat tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Untuk menghasilkan kualitas yang Baik, Karyawan selalu bekerja berdasarkan Prosedur-prosedur yang ada	1 2 3 4 5
2	Kualitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	1 2 3 4 5
3	Pelanggan Internal atau Eksternal Puas atas kualitas yang dihasilkan	1 2 3 4 5
4	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu tepat waktu	1 2 3 4 5
5	Karyawan dapat mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang diberikan	1 2 3 4 5
6	Dengan pengetahuan yang Karyawan miliki, Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	1 2 3 4 5
7	Kemampuan yang Karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini	1 2 3 4 5
8	Karyawan Mampu menyelesaikan Pekerjaan yang telah diberikan dengan baik	1 2 3 4 5
9	Karyawan selalu hadir tepat Waktu	1 2 3 4 5
10	Karyawan Mampu menyelesaikan tugas dengan baik walaupun tanpa pengawas	1 2 3 4 5

“TERIMAKASIH”

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	161	159	160	157	162	157	157	159	153	164	1589

Responden	Kinerja Karyawan										Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	39
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	39
3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	37
5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	39
6	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	42
7	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
8	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	37
11	4	4	2	4	5	3	4	4	5	4	39
12	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	42
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
14	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
16	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
17	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
18	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
19	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
21	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	43
22	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	40
23	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	41
24	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	41
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
28	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
29	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
31	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
32	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
33	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	42
34	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
35	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45

	Sig. (2-tailed)	.597	.024	.521	.429	.087		.429	.955	.149	.146	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.240	.301	.544**	.401*	.470*	.132	1	.156	.445*	.051	.644**
X7	Sig. (2-tailed)	.147	.066	.000	.013	.003	.429		.349	.005	.762	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.214	.124	.088	.446**	.024	.009	.156	1	.153	.261	.412*
X8	Sig. (2-tailed)	.196	.457	.601	.005	.885	.955	.349		.359	.113	.010
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.302	.341*	.498**	.290	.122	.238	.445**	.153	1	.264	.611**
X9	Sig. (2-tailed)	.066	.036	.001	.077	.467	.149	.005	.359		.110	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.287	.407*	.205	.293	.108	.241	.051	.261	.264	1	.543**
X10	Sig. (2-tailed)	.080	.011	.218	.075	.518	.146	.762	.113	.110		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.581**	.600**	.678**	.666**	.541*	.493*	.644**	.412*	.611*	.543*	1
total_X	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.010	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	38	4.00	5.00	161.00	4.2368	.43085	.186
X2	38	4.00	5.00	159.00	4.1842	.39286	.154
X3	38	4.00	5.00	160.00	4.2105	.41315	.171
X4	38	3.00	5.00	157.00	4.1316	.47483	.225
X5	38	4.00	5.00	162.00	4.2632	.44626	.199
X6	38	3.00	5.00	157.00	4.1316	.57756	.334
X7	38	3.00	5.00	157.00	4.1316	.47483	.225
X8	38	4.00	5.00	159.00	4.1842	.39286	.154
X9	38	3.00	5.00	153.00	4.0263	.36664	.134
X10	38	4.00	5.00	164.00	4.3158	.47107	.222
Valid N (listwise)	38						

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2368	4.1842	4.2105	4.1316	4.2632	4.1316	4.1316	4.1842	4.0263	4.3158
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.43085	.39286	.41315	.47483	.44626	.57756	.47483	.39286	.36664	.47107
Variance	.186	.154	.171	.225	.199	.334	.225	.154	.134	.222
Range	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00
Minimum	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	161.00	159.00	160.00	157.00	162.00	157.00	157.00	159.00	153.00	164.00

Frequency : Pengembangan Sumber Daya Manusia

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	29	76.3	76.3	76.3
Valid 5.00	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	31	81.6	81.6	81.6
Valid 5.00	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	30	78.9	78.9	78.9
Valid 5.00	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	2	5.3	5.3	5.3
Valid 4.00	29	76.3	76.3	81.6
5.00	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	4.00	28	73.7	73.7	73.7
Valid	5.00	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	4	10.5	10.5	10.5
Valid	4.00	25	65.8	65.8	76.3
	5.00	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	2	5.3	5.3	5.3
Valid	4.00	29	76.3	76.3	81.6
	5.00	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4.00	31	81.6	81.6	81.6
Valid	5.00	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	2	5.3	5.3	5.3
Valid	4.00	33	86.8	86.8	92.1
	5.00	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.354*	.292	.482*	.268	.317	1	.505*	.145	.051	-.021	.721**
Y6	Sig. (2-tailed)	.029	.075	.002	.104	.053		.001	.386	.763	.901	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.317	.219	.057	.174	.398*	.505**	1	.012	.378*	.099	.656**
Y7	Sig. (2-tailed)	.052	.187	.732	.296	.013	.001		.942	.019	.555	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.131	.148	.121	.035	-.009	.145	.012	1	.173	-.215	.307
Y8	Sig. (2-tailed)	.432	.376	.470	.836	.958	.386	.942		.300	.195	.060
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.138	.058	.061	.204	.340*	.051	.378*	.173	1	-.051	.459**
Y9	Sig. (2-tailed)	.408	.729	.714	.219	.037	.763	.019	.300		.763	.004
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.033	.046	-.084	-.053	-.023	-.021	.099	-.215	-.051	1	.179
Y10	Sig. (2-tailed)	.846	.783	.617	.753	.890	.901	.555	.195	.763		.281
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.552*	.444**	.440*	.479*	.601*	.721**	.656*	.307	.459*	.179	1
total_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.006	.002	.000	.000	.000	.060	.004	.281	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y1	38	3.00	5.00	164.00	4.3158	.52532	.276
Y2	38	3.00	5.00	162.00	4.2632	.60109	.361
Y3	38	2.00	5.00	154.00	4.0526	.61281	.376
Y4	38	3.00	5.00	150.00	3.9474	.56699	.321
Y5	38	3.00	5.00	162.00	4.2632	.55431	.307
Y6	38	3.00	5.00	147.00	3.8684	.66459	.442
Y7	38	2.00	5.00	156.00	4.1053	.60580	.367
Y8	38	3.00	5.00	160.00	4.2105	.57694	.333
Y9	38	3.00	5.00	157.00	4.1316	.52869	.280
Y10	38	2.00	5.00	157.00	4.1316	.66459	.442
Valid N (listwise)	38						

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3158	4.2632	4.0526	3.9474	4.2632	3.8684	4.1053	4.2105	4.1316	4.1316
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.52532	.60109	.61281	.56699	.55431	.66459	.60580	.57694	.52869	.66459
Variance		.276	.361	.376	.321	.307	.442	.367	.333	.280	.442
Range		2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00
Minimum		3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		164.00	162.00	154.00	150.00	162.00	147.00	156.00	160.00	157.00	157.00

Frequency : kinerja karyawan

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.6	2.6	2.6
4.00	24	63.2	63.2	65.8
5.00	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.9	7.9	7.9
4.00	22	57.9	57.9	65.8
5.00	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.6	2.6	2.6
3.00	3	7.9	7.9	10.5
4.00	27	71.1	71.1	81.6
5.00	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	18.4	18.4	18.4
4.00	26	68.4	68.4	86.8
5.00	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	5.3	5.3	5.3
4.00	24	63.2	63.2	68.4
5.00	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	28.9	28.9	28.9
4.00	21	55.3	55.3	84.2
5.00	6	15.8	15.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.6	2.6	2.6
3.00	2	5.3	5.3	7.9
4.00	27	71.1	71.1	78.9
5.00	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.9	7.9	7.9
4.00	24	63.2	63.2	71.1
5.00	11	28.9	28.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.9	7.9	7.9
4.00	27	71.1	71.1	78.9
5.00	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.6	2.6	2.6
3.00	3	7.9	7.9	10.5
4.00	24	63.2	63.2	73.7
5.00	10	26.3	26.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Lampiran: 5 Uji Reliabilitas**Scale: pengembangan sumber daya manusia****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	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
.770	.778	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	37.5789	5.440	.452	.298	.749
X2	37.6316	5.482	.487	.323	.745
X3	37.6053	5.272	.574	.523	.734
X4	37.6842	5.141	.542	.401	.736
X5	37.5526	5.497	.400	.364	.755
X6	37.6842	5.411	.293	.235	.778
X7	37.6842	5.195	.514	.491	.740
X8	37.6316	5.861	.272	.251	.770
X9	37.7895	5.522	.509	.399	.744
X10	37.5000	5.446	.393	.294	.757

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.8158	6.533	2.55592	10

Scale:kinerj karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	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
.631	.638	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.9737	6.729	.403	.412	.585
Y2	37.0263	6.945	.251	.174	.616
Y3	37.2368	6.942	.243	.332	.618
Y4	37.3421	6.880	.303	.153	.605
Y5	37.0263	6.513	.454	.442	.573
Y6	37.4211	5.818	.575	.568	.533
Y7	37.1842	6.208	.506	.464	.557
Y8	37.0789	7.426	.109	.171	.645
Y9	37.1579	7.001	.294	.314	.607
Y10	37.1579	7.866	-.055	.084	.687

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.2895	8.103	2.84660	10

Lampiran :6 Uji Determinasi (R^2) dan Uji T

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	Sig. F Change	
1	.836 ^a	.699	.690	1.58397	.699	.000	2.310

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.360	4.268		.553	.584
1	Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia	.931	.102	.836	9.138	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

BIOGRAFI PENULIS



MUHAMMAD TAMYIZ, lahir pada tanggal 02 juni 1995 di Kelurahan Pontanakayang Kecamatan Budong Budong Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Peneliti adalah anak ke satu dari empat bersodara dari pasangan suami istri Bapak Samin Nurhasyim dan Ibu Sunarsih. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Sultan Alauddin No. 259 Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Inpres Pontanakayang lulus tahun 2007, MTS Awaluddin Kuo lulus tahun 2010,, MA Al Fatah Temboro Jawa Timur lulus tahun 2013. Dan mulai tahun 2015 mengikuti program S1 MANAJEMEN pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini Peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 MANJEMEN Universitas Muhammadiyah Makassar. Selama Kuliah Peneliti Aktif Dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Tapak Suci Putera Muhammadiyah Cabang 43 Unismuh Makassar yang juga sebagai salah satu Ortom Muhammadiyah dan sampai saat inii Peneliti Masih Menjabat sebagai Pengurus.