

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM
MENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. BANK BPTN CABANG SUNGGUMINASA
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Oleh

ARIYATNO

105720463413



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM
MENINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. BANK BTPN CABANG SUNGGUMINASA
KABUPATEN GOWA**



Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018-2019
PERSEMBAHAN**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ariyatno, Nim : 105720453413, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 20 Rabiul Awal 1441 H/ 21 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Rabiul Awal 1441 H
21 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M (.....)
(Rektor Universitas Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA (.....)
 2. Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M (.....)
 3. Faidul Adzim, S.E., M.Si (.....)
 4. Dr. Buyung Romadhoni, SE, M.Si (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Arlyatno

Nomor Stambuk/NIM : 105720483413

Program Studi/Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah di periksa dan diajukan didepan penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, tanggal 21 Oktober 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Oktober 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NIDN : 0008056301


Ismail Rasulong, S.E.,M.M
NIDN : 0905107302

Mengetahui

Ketua Program Studi


Ismail Rasulong, S.E.,M.M
NBM : 903078


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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ariyatno
Stambuk : 105720463443
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang 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 siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 21 Oktober 2019.

Makassar, 24 Oktober 2019

Yang membuat Pernyataan,



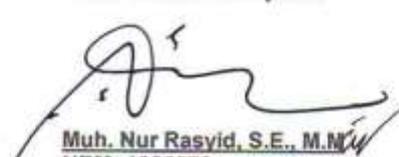
Ariyatno

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen


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

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tuaku dan saudara tercinta, sebagai rasa terima kasihku yang selalu memberikan yang terbaik berupa doa dan nasehat untuk mencapai cita-citaku.

Terima kasih Ayah, Ibu, Saudaraku dan Calon Istriku



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikut beliau. Merupakan nikmat yang tak ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. Bank BPTN cabang sungguminasa Kabupaten Gowa**” berjalan dengan baik.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Strata 1 (S1) pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Terkhusus dan teristimewa penulis sampaikan ucapan terimakasih yang begitu luar biasa kepada kedua orang tua penulis bapak Mahir dan ibu Hasnawati yang tak henti-hentinya memberikan semangat, dukungan, perhatian dan doa yang tulus. Teruntuk Bapak dan ibu pembimbing yang sangat luar biasa terimakasih atas arahnya selama penulisan skripsi ini dibuat. Semoga apa yang telah diberikan kepada penulis bisa menjadi manfaat untuk di kehidupan selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terimakasih diasampaikan 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
4. Bapak Aris Pasigai, SE.,MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan serta memberikan solusi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., selaku pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu selama penyusunan skripsi dilakukan
6. Bapak / Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah mengajar dan mendidik mahasiswa terkhusus kepada penulis
7. Terimakasih untuk semua kerabat saya yang telah memberikan semangat, motivasi, kesabaran dan dukungan serta bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak teruma pihak Universitas Muhammaadiyah Makassar dan pelaku usaha sektor informal.

Bilahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar..... 2019

Penulis



ABSTRAK

ARIYATNO, Tahun 2019. Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BTPN cabang sungguminasa Kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Pengembangan karyawan merupakan suatu diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Pengembangan adalah suatu tambahan gaji pokok yang tidak di harapkan oleh karyawan, tapi hanya sebagian saja bisa di berikan hanya saja mempunyai prestasi tertentu atau keahlian tertentu dan tidak membangkan bila disuruh untuk menyelesaikan secepatnya, seperti laporan atau kuiwitansi yang harus di laporkan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear sederhana, uji R^2 dan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan 1 variabel, dan hasil pembahasan bahwa nilai koefisien regresi varibel (X) atau pengembangan karyawan adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karyawan (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t table sebesar 2,042 dan nilai signifikansi (sig.) 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya pengembangan karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Pengembangan, Produktivitas kerja.

ABSTRACT

ARIYATNO, 2019. Analysis of Employee Development in Increasing Work Productivity at PT. Bank BTPN Sungguminasa Gowa Regency ,thesis faculty of economics and bisuness departemen of accounting muhammadiyah university of makassar. guided by supervisor I Moh.Aris Pasigai and advisior II Ismail Rasulong.

The purpose of this study was to determine the effect of employee development on work productivity in PT. Bank BTPN, Sungguminasa, Gowa Regency. Employee development is one of several factors that can affect the level of work productivity. Development is an additional base salary that is not expected by employees, but only a part of it can be given only to have certain achievements or certain expertise and does not develop if told to complete as soon as possible, such as reports or receipts that must be reported. This research was conducted using a simple linear regression analysis tool, R^2 test and t test to analyze the closeness of the relationship of 1 variable. For regression y (X) or that the coefficient of employee development is 0,458 so it can be said that the employee development variable (X) has a positive effect on work productivity by 45.8%. From the results of the regression analysis obtained the value of t table t table of 2.042 and a significance value of 3.524 (sig.) $0.001 < 0.05$ then it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that employee development (X) has a significant effect on work productivity.

Keywords: Development, work productivity.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PESETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK INDONESIA	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumus Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	5
B. Pengertian dan Metode Pengembangan Karyawan	7
C. Pengertian Manajemen Personalia.....	9
D. Pengertian dan Fungsi-Fungsi Personnel Management	13

E. Pengertian Produktivitas Kerja	16
F. Penelitian terdahulu.....	20
G. Kerangka Fikir	22
H. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Tempat dan Waktu Penelitian	26
B. Teknik Pengumpulan Data	26
C. Populasi Dan Sampel	27
D. Jenis dan Sumber Data	27
E. Definisi Oprasional Variabel	28
F. Metode Analisis Data.....	29
G. Koefisien Determinasi (R ²)	31
H. Instrumen Penelitian	31
I. Uji Hipotesis.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Sejarah Singkat Pt. Btpn Cabang Sungguminasa.....	33
B. Visi-Misi PT. Btpn Cabang Sungguminasa	35
C. Struktur Organisas.....	36
D. Deskripsi Responden	37
E. Deskripsi Vaiabel.....	38
F. Pengukuran Instrumen Penelitian.....	41
G. Pembahasan	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 5.1	Data Umur Responden	38
Tabel 5.2	Data Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 5.3	Data Golongan Pangkat Responden	39
Tabel 5.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	39
Tabel 5.5	Masa Kerja Responden.....	40
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Pengembangan Karyawan	42
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Variabel Produktivias kerja	43
Tabel 5.8	Uji Validitas	44
Tabel 5.9	Hasil Uji Realibilitas.....	45
Tabel 5.10	Uji Koenfisien Determinasi	46
Tabel 5.11	Output Koenfisien X dan Y.....	47

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hakekatnya perkembangan perekonomian di dunia semakin maju yang ditandai dengan munculnya berbagai jenis perusahaan, baik milik swasta maupun milik pemerintah atau yang lebih dikenal dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Hal inilah menyebabkan persaingan yang semakin ketat antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya, sehingga diperlukan efektivitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan justru meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen, untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dari suatu perusahaan atau sistem produktivitas kerja lainnya untuk menerapkan kombinasi kebijaksanaan, rencana sumber-sumber dan metodenya dalam memenuhi kebutuhan serta tujuannya. Untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus melakukan program pengembangan karyawan. Melalui pengembangan kerja karyawan, diharapkan karyawan lebih terampil dan lain-lain bekerja sehingga produktivitas meningkat. Bagaimana cara untuk mengusahakan karyawan dapat meningkatkan pekerjaan dalam rangka peningkatan melalui produktivitas kerjanya.

Metode pengembangan karyawan dikemukakan yang berdasarkan kepentingan perusahaan perlu dilakukan secara sungguh-sungguh dengan upaya maksimal, atau dengan cara yaitu pengetahuan karyawan yang selalu penting untuk pemutakhiran.

Kedaluarsaan pengetahuan dan keterampilan karyawan terjadi apabila pengetahuan tersebut tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Ketidak tanggapan terhadap perkembangan yang sangat cepat berakibat pada ketertinggalan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, hal yang sangat mendesak adalah mengubah sikap, kebiasaan, tingkat prestasi, prosedur dan mekanisme kerja yang tidak benar atau tidak sesuai lagi. Faktor lain yang menjadi penyebab ketertinggalan pegawai adalah apabila telah mencapai tingkat kompetensinya yang maksimal sehingga yang bersangkutan tak perlu lagi didemosikan atau diberhentikan, tetapi sebaliknya perlu dipromosikan, pihak perusahaanlah yang harus mendorong dan memotivasinya agar terus belajar mengejar ketertinggalannya.

Mengantisipasi perubahan Tak disangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan dan teknologi, akan tetapi juga pergeseran nilai-nilai sosial budaya.

Persamaan hak memperoleh pekerjaan dasar sifat manusia yang masih banyak menganut dan mempraktekkan nilai-nilai diskriminatif dan eksploitasi terhadap warga dan sesamanya. Justru yang sangat dibutuhkan adalah perbedaan terhadap hak-hak kemanusiaan. Oleh karena itu, sangat tidak dibenarkan baik secara moral maupun secara administratif adanya diskriminasi dan eksploitasi tersebut kapan dan dimanapun, makanya bagian Sumber Daya Manusia harus peka terhadap hal-hal demikian. Jadi untuk mencari pekerjaan semua warga mempunyai hak dan kewajiban dalam menelusuri suatu kegiatan dimana saja.

Kemungkinan perpindahan pegawai merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasi perusahaan bahwa mobilitas para karyawan akan selalu terjadi,

karena itu memang bagian dari dinamika organisasi, pada tingkat teknik dan operasional. Berarti selalu saja ada pegawai yang berhenti bekerja (pensiun), adanya mutasi pegawai. Kenyataan ini merupakan tantangan bagi pihak manajemen SDM karena perpindahan karyawan pasti selalu terjadi dengan frekuensi dan intensitas yang tidak seragam, lowongan yang timbul karena perpindahan karyawan perlu di isi.

PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam partai banyak pada berbagai bentuk dari berbagai daerah untuk rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tersebut telah melakukan berbagai upaya guna mengembangkan karyawan baik melalui pendidikan maupun melalui berbagai pelatihan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut di atas maka penulis ingin menganalisa tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa Dalam khususnya karyawan bagian umum atau personalia yang menangani tingkat produktivitas kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk itu dalam penulisan ini, penulis mengambil judul *"Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa."*

B. Rumusan masalah

Berdasarkan dan uraian latar belakang tersebut maka dapat diambil permasalahan. Apakah pengembangan karyawan yang dilakukan PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui metode pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

D. Manfaat penelitian :

- 1) Manfaat teoritis dan praktis, yaitu dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berpikir penulis guna memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
- 2) Dapat mengetahui pengaruh diantara dua variabel yang saling mempengaruhi, satu variabel bebas (X), dan satu variabel terikat yaitu (Y).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Human Resources Management dapat pula disebut sebagai Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resources Management ini mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau bidang kepegawaian, dalam hal ini mempunyai sumber daya manusia yang handal.

Manullang, M, dalam bukunya pengantar manajemen, (2010 : 98), bahwa Personalia atau Kepegawaian adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu, yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal kepegawaian. Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu usaha merupakan hal yang sangat dibutuhkan, walaupun perkembangan teknologi semakin meningkat dan berkembang. Dengan adanya kebutuhan terhadap sumber daya manusia ini maka Manajemen Personalia mempunyai tugas untuk mempelajari dan mengembangkan cara berbagai metode untuk mengintegrasikan secara efektif kedalam berbagai usaha yang dibutuhkan masyarakat. Manajemen Personalia membutuhkan kemampuan untuk memproyeksikan diri kedalam suatu posisi lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia.

Menurut Ranupandojo, Manajemen Peronalia, (2009, 15), dikatakan bahwa personalia dapat berdiri di tengah-tengah 3 (tiga) kekuatan utama, yakni :

1. Perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperluas usaha atau ekspansi.
2. Karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka dapat terpenuhi dan
3. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi atas kepentingan perusahaan.

M Manullang, Pengantar Manajemen, (2010, 14), menyatakan bahwa Manajemen Personalia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja. Edwin B. Flippo, principles of personnel management, (2011, 128) menyatakan bahwa Personnel Management adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Definisi tersebut di atas secara umum disimpulkan bahwa Management Personalia terdiri atas 2 (dua) kelompok fungsi, yakni fungsi managerial dan fungsi operatif.

Fungsi managerial disini adalah merupakan fungsi dasar dari pada manajer, yakni bagaimana untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi para tenaga kerja tersebut sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih baik.

Fungsi operatif, adalah sebagai berikut pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja.

B. Pengertian dan Metode Pengembangan Karyawan

Arti pentingnya pengembangan karyawan efisiensi suatu organisasi sangat tergantung baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri di dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencari peningkatan. Tujuan ini dapat dicapai baik kalau karyawan-karyawannya dilatih secara sempurna, latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja atau berada dalam perusahaan. Menurut Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Personnel Administration and Human Resources*, (2012, 7) menyatakan bahwa, sehubungan dengan fungsi-fungsi yang dapat disebutkan secara khusus yang dibahas yaitu fungsi pengembangan (*development*), fungsi ini bertujuan untuk meningkatkan karyawan melalui latihan kerja.

Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (2009, 86) dijelaskan bahwa, latihan/*training* adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pengembangan karyawan melalui latihan kerja akan membawa manfaat yang positif sebagaimana dikatakan oleh M. Manullang, *Pengantar Manajemen* (2010, 82), yaitu, adanya latihan atau pendidikan mengenai tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, lagi pula pada orang yang terlatih atau terdidik dapat mempergunakan pikiran dengan secara kritis. Di samping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong untuk memberikan jasa dalam waktu tidak lama.

Beberapa tanggapan tersebut di atas maka dapat disimpulkan tujuan utama pengembangan karyawan menurut Heidjarachman Ranupandojo dan Saud Husnan, *Personnel Administration and Human Resources*, (2011, 74), menyatakan bahwa, untuk memperbaiki efektivitas karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan definisi di atas bahwa dalam pengembangan karyawan adalah merupakan fungsi dari pada fungsi operasional dan fungsi manajemen, personalia, yaitu pengembangan karyawan melalui pendidikan dan latihan karyawan. Heidjarachman Ranupandojo dan Saud Husnan, *Personnel Administration and Human Resources*, (2011, 77) dengan pendidikan dimaksudkan, sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan latihan adalah suatu kegiatan untuk mengetahui kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi latihan untuk membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Adapun tujuan utama pengembangan pekerjaan/karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan menurut Heidjachman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, (2012, 75), yaitu :

1. Menambah pengetahuan

2. Menambah keterampilan

Dengan demikian, sudah dapat dikatakan bahwa apabila pekerja atau karyawan dikembangkan pengetahuannya melalui suatu pendidikan dan latihan kerja, maka karyawan tersebut akan lebih mengetahui bagaimana cara terbaik untuk melaksanakan pekerjaan dan apabila cara-cara terbaik itu telah dikuasainya serta dibandingkan dengan sebelum ia mengikuti program pengembangan melalui pendidikan dan latihan kerja dengan istilah menambah keterampilan.

C. Pengertian Manajemen Personalia

Adanya kebutuhan terhadap sumber daya manusia ini maka Manajemen Personalia mempunyai tugas untuk mempelajari dan suatu mengembangkan cara berbagai cara untuk mengintegrasikan secara efektif kedalam berbagai usaha yang dibutuhkan oleh masyarakat. Manajemen Personalia membutuhkan kemampuan untuk memproyeksikan diri kedalam posisi lain tanpa kehilangan perspektif, kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia.

Kalau menurut Ranupandojo, Manajemen Personalia, (2011, 15), dikatakan bahwa personalia dapat berdiri di tengah-tengah 3 (tiga) kekuatan utama, yakni :

1. Perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka terpenuhi, dan
3. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi.

Agar pembahasan ini lebih terarah, baiklah kita akan lihat beberapa defenisi, seperti yang dikemukakan oleh Manullang, Pengantar Manajemen, (2010, 14), menyatakan bahwa Manajemen Personalia adalah seni atau ilmu memperoleh,memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisir secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Personnel Administration and Human Resources, (2010, 5) bahwa, manajemen personalia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Beberapa pengertian di atas, dapat dijelaskan manajemen personalia adalah suatu seni dan ilmu ketrampilan untuk mengatur perencanaan tenaga kerja pengorganisasian tenaga kerja pengendalian dan pengawasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan adanya fungsi-fungsi manajerial yang dikemukakan Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Personnel Administration and Human Resources, (2012, 5)sebagai berikut :

1. Fungsi-fungsi manajemen, yaitu

Perencanaan adalah bagaimana perusahaan menetapkan tujuan yang ingin dicapai dan menyusun strategi untuk mencapai tujuan tersebut, Pengorganisasian adalah proses dalam mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap invidu dalam manajemen. Menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, Pengarahan adalah keinginan untuk

membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan, Pengawasan adalah proses memastikan telah sesuai dengan acuan yang sudah direncanakan.

2. Fungsi-fungsi operasional, yaitu :

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai perusahaan, Pengembangan (procrutment) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, Pemberian kompensasi adalah pemberian balasan jasa langsung (direct) dan tidak langsung (inderct), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan, Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan, Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka berkerja sama sampai pension.

Demikian pula apa yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo, Principles of Management, (2010, 127), bahwa Personnel Management adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Secara umum pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Management Personalia terdiri atas 2 (dua) kelompok fungsi, yakni fungsi managerial dan fungsi operatif.

Fungsi managerial disini adalah merupakan fungsi dasar dari pada manajer, yakni bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi para tenaga kerja tersebut sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih baik.

Sedangkan fungsi operatif, dapat terbagi atas yakni pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja. Ini dimaksudkan bahwa dengan adanya fungsi operatif ini maka seorang manajer dapat melaksanakan cara-cara pengadaan, kemudian bagaimana mengembangkan tenaga kerja tersebut, pengaturan pemberian kompensasi, mengintegrasikan keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan serta bagaimana tenaga kerja tersebut.

Manajemen Personalia ada beberapa bidang yang relevansinya paling langsung terhadap masalah peningkatan produktivitas, yakni : seleksi, pengembangan tenaga kerja, kompensasi, motivasi, dan biasanya mendapat tunjangan apabila karyawan memang cara kerjanya dianggap orang memang menunjukkan jati diri, beberapa faktor lain yang mempunyai hubungan dengan masalah produktivitas, seperti pendidikan dan pendidikan. Oleh sebab itu, telah diuraikan mengenai manajemen personalia berikut ini akan kami uraikan tentang masalah yang di atas, namun sebelumnya akan dibicarakan lebih dahulu mengenai konsep pengembangan sumber daya manusia di bawa ini.

D. Pengertian dan Fungsi-Fungsi Personnel Management

Manajemen personalia adalah merupakan arti bahasa dari personnel dan management, hal ini yang mana manajemen personalia merupakan manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian.

Dimana seperti yang dikemukakan oleh M. Manullangm Pengantar Manajemen (2011, 98) bahwa Personalia atau Kepegawaian adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu, yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal kepegawaian didalam suatu organisasi.

Penggunaan sumber daya manusia dalam suatu usaha merupakan hal yang sangat dibutuhkan, walaupun perkembangan teknologi semakin meningkat dan berkembang. Dengan adanya kebutuhan terhadap sumber daya manusia ini maka Manajemen Personalia mempunyai tugas untuk mempelajari dan mengembangkan cara berbagai cara untuk mengintegrasikan secara efektif kedalam berbagai usaha yang dibutuhkan oleh masyarakat. Manajemen Personalia membutuhkan kemampuan untuk memproyeksikan diri kedalam suatu posisi lain tanpa kehilangan perspektif, dan kemampuan dalam memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia.

Ranupandojo, Manajemen Personalia, (2012, 11), dikatakan bahwa personalia dapat berdiri di tengah-tengah 3 (tiga) kekuatan utama, yakni :

1. Perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Karyawan dan organisasi, menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka terpenuhi, dan

3. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi.

Pembahasan ini lebih terarah, baiklah kita akan lihat beberapa defenisi, seperti yang dikemukakan oleh Manullang, Pengantar Manajemen (, 2010, 14), menyatakan bahwa Manajemen Personalia adalah seni atau ilmu memperoleh,memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Hasibuan, Organisasi dan Mutasi Pegawai, (2011, 105), beliau membatasi pengertian Manajemen Personalia sebagai berikut Personnel Management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational individual and societal goals.

Kedua defenisi tersebut di atas dapat dijelaskan secara singkat bahwa menurut Tajuddin Efendi Noer, Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan, (2010, 128) Manajemen Personalia itu dapat sebagai ilmu ataupun sebagai seni dan juga untuk mencapai tujuan perusahaan secara berdaya guna maka untuk memperoleh, maka memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja.

Demikian pula apa yang dikemukakan oleh Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (2012, 125) bahwa Personnel Management adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Secara umum definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Management Personalia terdiri atas 2 (dua) kelompok fungsi, yakni fungsi managerial dan fungsi operatif.

Fungsi managerial disini adalah merupakan fungsi dasar dari pada manajer, yakni bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi para tenaga kerja tersebut sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih baik.

Fungsi operatif, yakni pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dalam pemeliharaan tenaga kerja. Ini dimaksudkan bahwa dengan adanya fungsi operatif ini maka seorang manajer dapat melaksanakan cara-cara pengadaan, kemudian bagaimana untuk pengembangan tenaga kerja tersebut, pengaturan pemberian kompensasi, mengintegrasikan keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan serta bagaimana tenaga kerja dalam meningkatkan kinerjanya.

Manajemen Personalia ada beberapa bidang yang relevansinya paling langsung terhadap masalah peningkatan produktivitas, yakni : seleksi, pengembangan tenaga kerja, kompensasi, motivasi, dan beberapa faktor lain yang mempunyai hubungan dengan masalah produktivitas.

Oleh sebab itu, berikut ini akan kami uraikan tentang masalah yang tersebut di atas, namun sebelumnya akan dibicarakan lebih dahulu mengenai proses penarikan tenaga kerja.

E. Pengertian Produktivitas Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa suatu perusahaan atau usaha, tingkat produktivitas semakin mendapat perhatian yang sangat serius. Hal ini disebabkan karena produktivitas ikut menentukan pembentukan angka indeks pada pertumbuhan nasional oleh Ahmad Ichsan, Tata Administrasi Karyawan, (2010, 201). Dengan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, perlu diadakan pelatihan dan pendidikan akan menunjukkan potensi pengadaan barang dan jasa dalam jumlah lebih besar untuk setiap pekerja, sehingga lebih besar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi.

Tingkat produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, pendidikan dan keterampilan, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen dan lain-lain. Untuk memperoleh peningkatan produktivitas maka tingkat pendidikan mempunyai peranan sangat penting, sebab semakin tinggi tingkat pendidikan serta keterampilan pada seseorang akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas. Di Indonesia tingkat produktivitas masih sangat rendah, hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan dari angkatan kerja yang ada belum memadai.

1. Motivasi

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan memberikan motivasi (dorongan). Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Memberikan motivasi dan prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan, yakni nilai yang diharapkan dan kekuatan untuk mendapatkan nilai tersebut.

2. Tingkat Penghasilan

Peningkatan produktivitas dapat pula dilaksanakan dengan cara ini memberikan insentif yakni sesuai dengan peraturan pemerintah yang ditujukan kepada pegawai yang berprestasi atau diberikan suatu tugas kepada, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan.

Ada beberapa sifat dasar yang perlu diperhatikan agar sistem upah insentif tersebut dapat berhasil, Heidjarachman Ranupandojo, Manajemen Personalia, (2010, 153), yakni :

- a. Hendaknya pembayaran dilaksanakan sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima tersebut hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja hendaknya dilaksanakan secara hati-hati, jangan terlalu tinggi dan jangan terlalu rendah.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja pertama, hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

Lingkungan dan iklim kerja Perbaikan lingkungan kerja tidak selalu memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini karena adanya dua keadaan yang harus diperhatikan sehingga keadaan lingkungan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Hasil kerja dapat sangat memuaskan dalam suatu keadaan yang buruk, bila hasrat karyawan untuk bekerja amat kuat. sebaliknya dalam keadaan yang sangat baik akan menghasilkan sesuatu yang sangat mengecewakan bila karyawan tidak bergairah untuk berprestasi.

3. Teknologi

Meningkatnya perkembangan teknologi, setiap badan usaha dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya, dimana hal ini dilakukan dengan melatih kembali mereka yang ingin lebih maju. Pembinaan seperti ini akan menjamin perubahan-perubahan karyawan untuk kemajuan usaha.

Meskipun perkembangan teknologi dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas, namun perlu diperhatikan bahwa dengan meningkatnya teknologi maka kebutuhan akan tenaga kerja semakin berkurang, sehingga akan merupakan masalah yang besar, sebab akan menimbulkan pengangguran, walaupun dengan meningkatnya teknologi, perkembangan pengembangan usaha dapat dilakukan. Terlihat saat ini teknologi sangat membantu peningkatan produktivitas.

4. Manajemen

Peranan manajemen didalam meningkatkan produktivitas cukup besar. Hal ini dapat dilaksanakan apabila seseorang pimpinan menghargai prestasi, bukan hanya prestasi yang dapat dihitung, tetapi juga prestasi dalam kerja sama dan kerja keras. Juga dalam hal ini, seorang pimpinan dapat bekerja sama dengan karyawan dan dapat memberikan bimbingan kepada bawahannya. Untuk memperjelas pengertian produktivitas, maka yang dimaksudkan dengan produktivitas tenaga kerja secara spesifik menurut Bambang Kusriyanto, Peningkatan Produktivitas Karyawan, (2010,2) menyatakan bahwa : perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Sistem diskusi sistem ini dilaksanakan dalam berbagai bentuk misalnya seminar, lokakarya, rapat dan sebagainya. Sistem ini diperuntukkan bagi

karyawan tingkatan kelebihan yaitu karyawan yang mampu mengembangkan pendapatan, suasana lebih bergairah, pelaksanaannya lebih mendekati praktek sedangkan kelemahannya adalah pesertanya terbatas, tujuan kemungkinan tidak terarah, sulit diterapkan untuk tujuan keterampilan.

Sistem games/ permainan, dengan melalui sistem ini karyawan seakan-akan bermain tetapi sebenarnya mereka dilatih untuk menghayati tugas-tugas karyawan dalam arti yang seluas-luasnya, jadi kebaikannya ialah bersifat santai tetapi lebih terarah, lebih mempunyai kesadaran, kesulitannya ialah, sukar membuat bahan stimulasi karena tidak semua pelajaran dijadikan stimulasi, kualitas pekerjaan rendah dan banyak menelan waktu.

Sistem kombinasi, pada mulanya persamaan tidak hanya menggunakan suatu sistem dalam pembinaan, tetapi bermacam-macam sistem yang dianggap perlu disesuaikan kebutuhan, misalnya sistem ceramah, sistem praktek, sistem bimbingan kesemuanya diperuntukkan selain melengkapi antara satu dengan yang lainnya sehingga karyawan lebih cukup dan terampil.

F. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian

1	Firstianty Wahyuhening Fibriany (2017)	Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia	Metode kualitatif Deskriptif	Dengan adanya kesamaan kemampuan/keahlian karyawan, diharapkan produktivitas karyawan meningkat. Tidak ada perbedaan pandangan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang berada dalam toko yang sama.
2	Erlin Emilia Kandou (2009)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut maka dapat diprediksi bahwa produktivitas kerja karyawan akan bertambah atau meningkat secara berarti apabila diberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, maka dapat dipastikan produktivitas karyawan akan lebih baik atau meningkat signifikan.

3	Andri Mohamad Nuroni (2016)	Pengaruh Strategi Pengembangan Dan kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada pdam tirta intan garut pusat	Metode Deskriptif	Beriku merupakan hasil pembahasan analisis statistik dari seluruh variable yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti dalam penelitian adalah strategi pengembangan dan kualitas karyawan sebagai variabel indepeden dan kinerja karyawan sebagai variable devenden yang diukur dengan menggunakan metode regresi linear berganda.
4	Acep Abdul Basit (2017)	Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di pt. Indosat tbk cabang garut	Metode Asosiatif hubungan kausal	Peningkatan motivasi kerja secara internal akan mempengaruhi produktivitas dan begitu pula sebaliknya, Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja secara internal yang baik dalam melaksanakan tugas

				dan kewajibannya, Motivasi secara internal dapat menimbulkan kemampuan bekerja saat berkerja sama, maka secara tidak langsung ini akan meningkatkan produktivitas.
5	Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2018)	Analisis factor-faktor karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan	Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Dapat diketahui produktivitas perusahaan akan meningkat

G. Kerangka Pikir

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, dalam arti bahwa efektivitas dari sumber daya manusia bukan sebagai penghasil tetapi diarahkan bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Perolehnya sumber daya manusia yang memenuhi kualitas maupun kuantitas, standar bukan berarti tugas instansi telah selesai, tetapi masalah pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia merupakan masalah yang harus diperhatikan karena menyangkut kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan serta pengetahuan dari sumber daya manusia sesuai dengan keinginan

perusahaan/instansi. Oleh sebab itu, proses pembinaan/pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terus menerus sebab suatu sistem pembinaan/pengembangan memerlukan proses yang panjang dan membutuhkan waktu relatif lama yang hasilnya tidak terlihat dalam waktu dekat karena di dalam program ini tercakup perubahan dan perombakan sikap mental seseorang pegawai yang sebahagian sudah ada dan membudaya semenjak kecil yang perlu disesuaikan dengan kondisi instansi.

Oleh karena itu, pimpinan instansi harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan menyangkut pengembangan karyawan kerja pegawai pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa terhadap, oleh sebab itu salah satu kebijakan yang diambil adalah melakukan bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan terhadap pegawai yang ada pada PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa tersebut yaitu melalui sistem pendidikan dan pelatihan, sehingga tingkat kemampuan pegawai yang dimilikinya akan terdorong ke posisi yang lebih baik yang memiliki nilai kompetitif yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

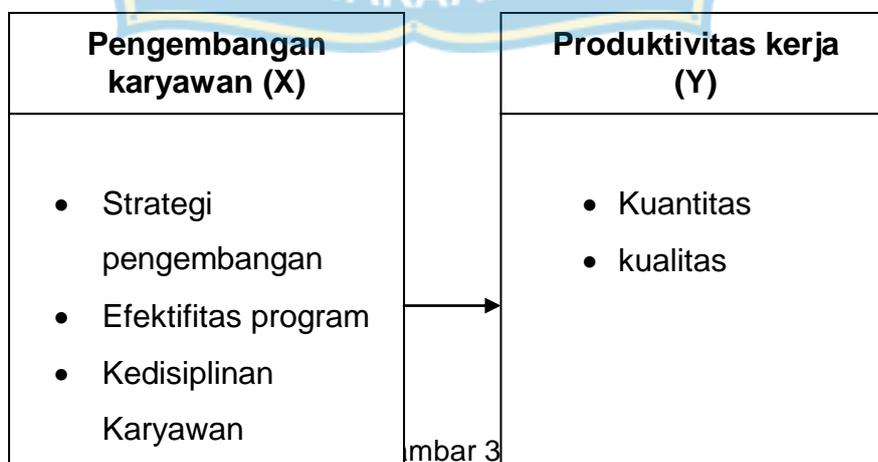
1. Pengembangan karyawan melalui latihan kerja akan membawa manfaat yang positif sebagaimana dikatakan oleh M. Manullang, Pengantar Manajemen (2010, 82), yaitu, adanya latihan atau pendidikan mengenai tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, lagi pula pada orang yang terlatih atau terdidik dapat mempergunakan pikiran dengan secara kritis. Di samping hal tersebut latihan membantu

stabilitas pegawai dan mendorong untuk memberikan jasa dalam waktu tidak lama.

2. Efektivitas program dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran program yang telah ditetapkan (Julia,2010: 26). Berdasarkan beberapa pengertian efektifitas diatas, dapat dipahami bahwa efektifitas merupakan sebuah patokan untuk membandingkan antara proses yang dilakukan dengan tujuan dan sasaran yang dicapai. Suatu program dikatakan efektif apabila usaha atau tindakan yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Efektivitas digunakan sebagai tolak ukur membandingkan antara rencana dan proses yang dilakukan dengan hasil yang dicapai.
3. Kedisiplinan karyawan adalah jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diharapkan kurang baik.

Untuk lebih jelasnya kerangka pikir dapat diuraikan dalam bentuk skema sebagai berikut :

Bagan Alur Kerangka Pikir



H. Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan yang dikemukakan sebelumnya dapat diajukan hipotesis, yaitu :

"Diduga bahwa, *metode pengembangan karyawan yang dilakukan PT. BANK BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan*".



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan, dimana PT. BANK BTPN cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dijadikan sebagai obyek penelitian.

Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan dalam satu bulan dimulai dari bulan juni sampai juli tahun 2019 dan penyusunan laporan dimulai pada bulan juli sampai agustus 2019.

B. Teknik Pengumpulan Data

Mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode penelitian studi kasus (*Case study method*) dan pengumpulan data melalui penelitian, sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan telaah secara langsung terhadap beberapa buku (bahan pustaka), dan karangan ilmiah yang erat kaitannya dengan masalah yang di bahas.
2. Penelitian lapang (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada tempat penelitian yang telah ditetapkan.

Untuk mengumpulkan data lapangan yang diperlukan, digunakan tehnik/ metode, sebagai berikut :

Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap tempat penelitian

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Usman (2010:181), Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 32 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan atau golongan yang berada dikantor Bank BTPN cabang sungguminasa kabupaten Gowa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagai atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011 : 61-63), yang mengatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel jenuh adalah sensus."

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari :

1. Jenis Data kuantitatif,

yaitu data yang diperoleh dari kantor yang diteliti dalam bentuk angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini, meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari perusahaan dalam bentuk dokumentasi dan laporan tertulis yang dibuat secara berkala

E. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi oprasional	Indikator
1.	Pengembangan karyawan (X)	Simamora (2010:268) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktifitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi raryawan agar dapat berpretasi secara efektif dan menghasilakn pretasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya.	Strategi pengembangan Efektifitas program Kedisiplinan karyawan

2.	Produktifitas kerja (Y)	Menurut Malayu S.P hasibuan (2011:41), mengemukakan bahwa: produktivitas adalah perbandingan antara output dan input	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas
----	--------------------------------	--	---

F. Metode Analisis Data

Menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

- 1) Metode analisis deskriptif, yaitu menjelaskan jenis pengembangan karyawan yang diberikan perusahaan kepada pegawai.
- 2) Metode komprasi yaitu membandingkan produktivitas sebelum dan sesudah menerima pengembangan karyawan.
- 3) Analisis efektivitas berapa target yang cair terjadi meningkat atau tidak
- 4) Analisis regresi unsur sederhana

Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana (Simple Linear Regression). Analisis ini digunakan dalam produksi dalam melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

$$Y = a + bX$$

Y = Produktifitas kerja (dependent)

X = Pengembangan karyawan (independent).

a = konstanta

b = koefisien regresi pengembangan karyawan ; besaran responden yang ditimbulkan oleh predictor.

- Uji Statistik t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik ini juga berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5 % dengan rumus Sugiono (2011:58) sebagai berikut:

$$T_h = \frac{\beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Dimana :

β_i = koefisien regresi dari variable i

$S_e(\beta_i)$ = standar error dari β_i

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji t adalah :

- a. Perumusan hipotesa

H_0 : (tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen)

H_a :(ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen)

- b. Menentukan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

- c. Kriteria pengujian

- a) H_0 diterima jika t hitung $<$ t tabel berarti bahwa secara individual tidak ada pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen)
- b) H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel berarti secara individual ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

H. Instrumen Penelitian

Proses pengembangan instrumen penelitian terdiri dari dua bagian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji tiap item pernyataan yang terdapat sudah valid dan reliabel maka item pernyataan pada kuesioner tersebut sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Selanjutnya data tersebut akan dideskripsikan. Pengujian validitas dan reliabilitas akan dilakukan setelah angket disebarakan kepada responden.

I. Uji Hipotesis

Sedangkan untuk menguji hipotesis dan tingkat signifikansi dari koefisien regresi yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen maka penulis menggunakan uji statistik t:



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Pt. Btpn Cabang Sungguminasa

PT. Bank tabungan pensiunan nasional yang disingkat menjadi (btpn) didirikan 16 februari 1985. Kantor pusat bank btpn beralamat di menara btpn cbd mega kuningan, jl. Dr. Ide anak agung gde agung kav. 5.5-5.6, jakarta 12950 – indonesia. Bank btpn memiliki 85 kantor cabang utama, 746 kantor cabang pembantu, 148 kantor pembayaran dan 140 kantor fungsional operational.

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham bank tabungan pensiunan nasional tbk, yaitu: sumitomo mitsui banking corporation (pengendali) (40%), tpg nusantara s.à.r.l. (pengendali) (8,38%) dan summit global capital management b.v. (20%). Pemegang saham pengendali terakhir adalah sumitomo mitsui financial group melalui sumitomo mitsui banking corporation dan david bonderman melalui tpg nusantara s.à.r.l.

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan btpn adalah melakukan kegiatan usaha di bidang bank umum termasuk kegiatan perbankan yang melaksanakan usaha syariah. Usaha perbankan syariah dijalankan oleh anak usaha, yakni pt bank tabungan pensiunan nasional syariah (dahulu pt bank sahabat purba danarta), dimana 70% sahamnya dimiliki oleh btpn.

PT. Btpn memperoleh izin sebagai bank umum pada tanggal 22 maret 1993 dari menteri keuangan republik indonesia dan izin sebagai bank devisa pada 16 februari 2016 dari bank indonesia (bi).

Pada tanggal 29 februari 2008, btpn memperoleh pernyataan efektif dari bapepam-lk untuk melakukan penawaran umum perdana saham btpn (ipo) kepada masyarakat sebanyak 267.960.220 dengan nilai nominal rp100,- per saham dengan harga penawaran rp2.850,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada bursa efek indonesia (bei) pada tanggal 12 maret 2008

PT. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa adalah salah satu Bank kantor cabang pembantu yang ada di gowa yang menyediakan pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan. PT. BTPN Kantor cabang pembantu yang berkedudukan di Cabang Sungguminasa gowa yang didirikan pada tahun 1997. PT. Btpn Cabang Sungguminasa berada di Jalan Habibu kulle No. 11 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berlokasi tepat di pusat kota dan dikelilingi oleh perkantoran. Selain menangani pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan, ada juga program daya, yaitu daya kesehatan, daya tumbuh usaha, dan daya komunitas.

PT. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki 30 orang pegawai yang dikepalai oleh satu orang, yang dibantu oleh tiga survervisor marketing, operasional, dn kredit analis.

Ada juga sms (sales marketing supervisor) smo (sales marketing offices), ss (sales supporty), cas (credit analys supervisor), ca (credit analys), cos (credit operasional supervisor), co (credit operasional,

security,office bog), teller (teller dapen, teller aktivasi E karip atau kartu pensiunan).

PT. Btpn cabang Sungguminasa kabupaten gowa difasilitasi oleh mobil operasional, daya kesehatan 3 hari pada awal bulan terdapat ada dokter yang stenbay dan hari ke empat ada sosialisasi kesehatan oleh dokter, sosialisasi wirausaha satu bulan satu kali.

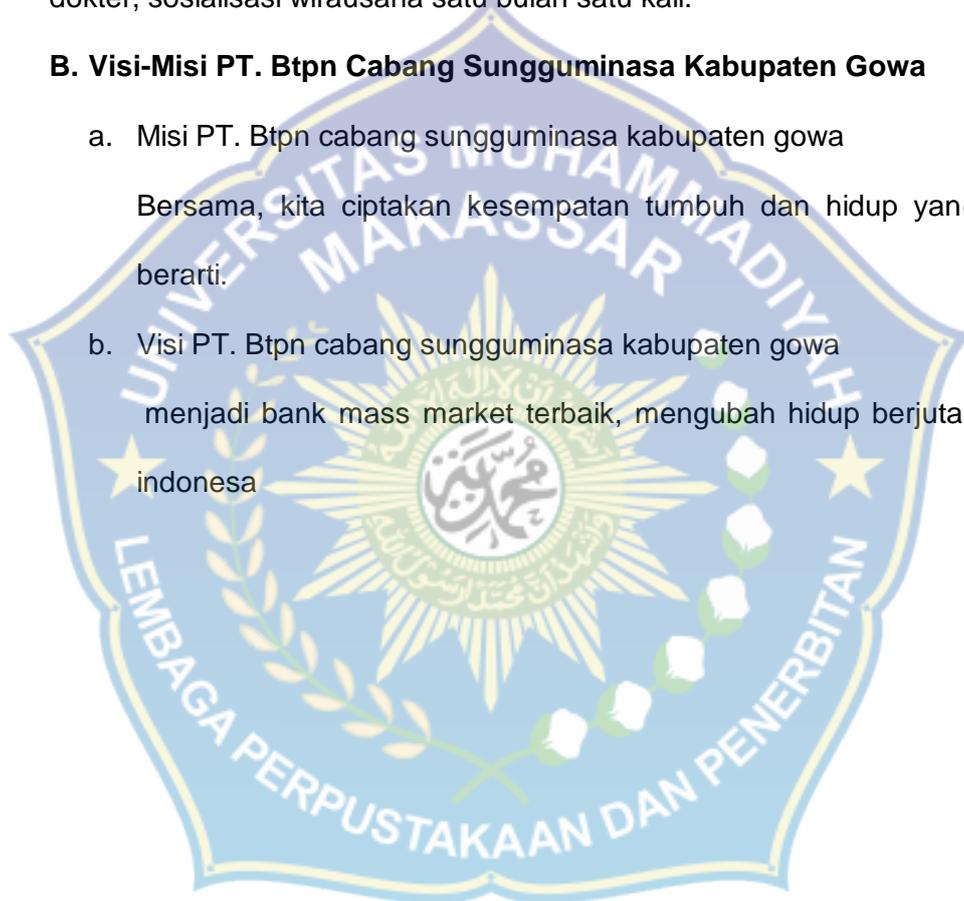
B. Visi-Misi PT. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

- a. Misi PT. Btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa

Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

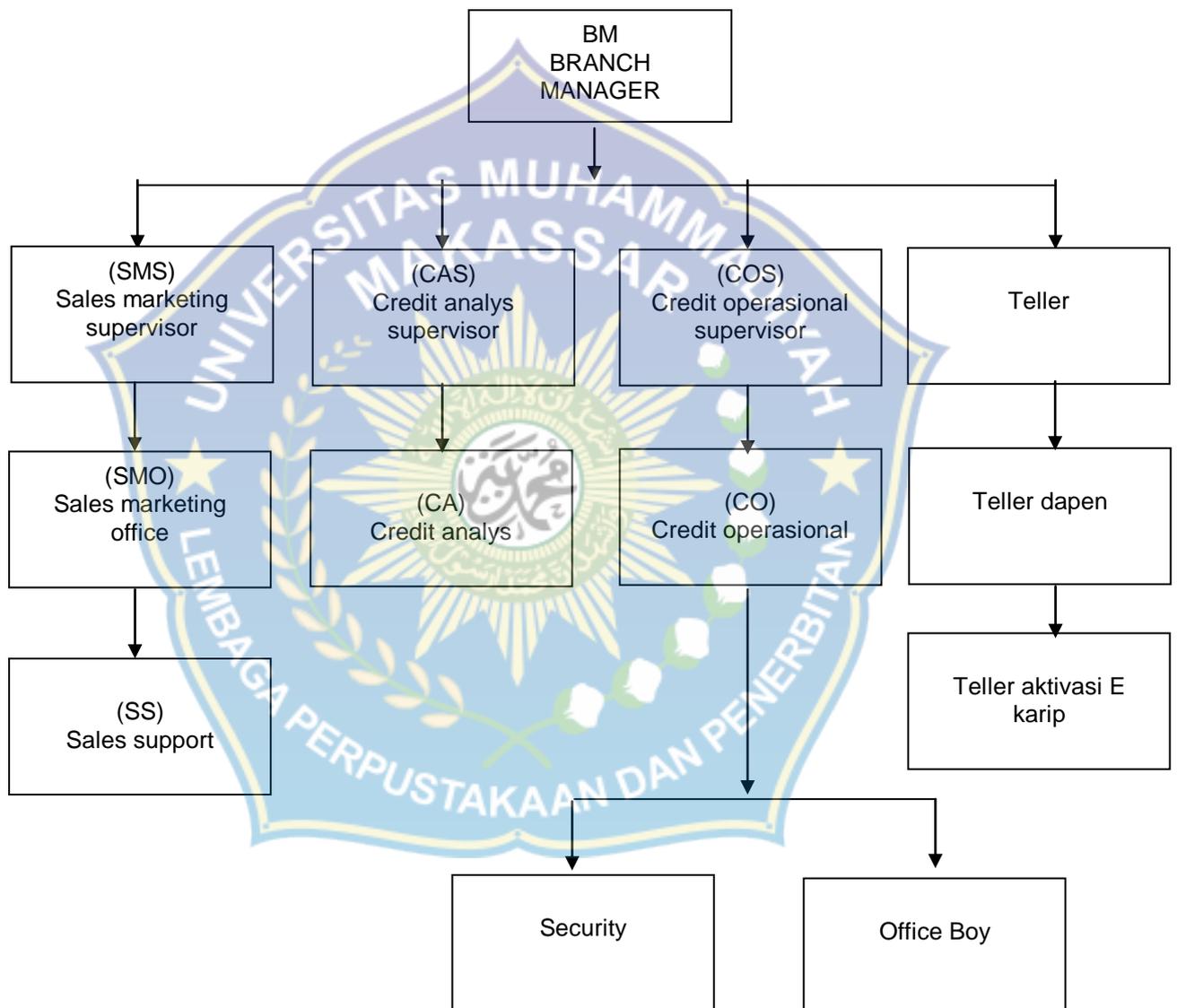
- b. Visi PT. Btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa

menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat indonesia



C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Btpn cabang sungguminasa kabupaten gowa



Gambar 4.1

Deskripsi responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. BANK BTPN Kcp Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. BANK BTPN Kcp Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, golongan pangkat, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Usia

Tabel 5.1
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	25 – 31	16	50.0%
2	34 – 38	8	25,0%
3	40 – 50	8	25,0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2019

Pada tabel 5.1 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%.

2. Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	Laki – laki	20	62,5%
2	Perempuan	12	37,5 %
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 20*, tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%.

3. Golongan Pangkat

Tabel 5.3
Karakteristik responden berdasarkan golongan pangkat

No	Golongan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	5 – 9	29	90,6%
2	11 – 13	3	9,4%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menjelaskan tentang golongan pangkat, golongan pangkat 5-9 sebanyak 29 orang (90,6%), dan golongan 11-13 sebanyak 3 orang (9,4%).

4. Pendidikan

Tabel 5.4
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	D3	2	6,3%

2	S1	27	84,4%
3	S2	2	6,3%
4	SMA	1	3,1%

Sumber : Data diolah 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.4 diatas, dari 32 orang responden terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan D3. Terdapat 27 orang atau 84,4% yang berpendidikan S1. Terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 1 orang atau 3,1% yang berpendidikan SMA.

5. Masa Bekerja

Tabel 5.5
Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	1 – 8	22	69%
2	10-30	10	31%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan data responden dalam penelitian ini pada umumnya memiliki masa kerja 1-8 sebanyak 22 orang (69%), dan masa kerja 10-30 sebanyak 10 orang (31%).

D. Deskripsi variabel

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT.Bank BTPN Cabang Sungguminasa Gowa.

Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 32 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variabel untuk mengungkap kondisi dari variabel – variabel kedalam penelitian ini.

Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing – masing variabel tersebut sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Pengembangan karyawan (X) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel pengembangan karyawan (X), sebagai berikut :

1.1 Pernyataan Variabel Pengembangan karyawan (X)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 5.6
Tanggapan responden pengembangan karyawan (x)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pernyataan											
X1.1	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143
X1.2	5	15,6	16	50,0	7	21,9	4	12,5	0	0	118
X1.3	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	140
X1.4	4	12,5	13	40,6	8	25,0	7	21,9	0	0	110
X1.5	12	37,5	13	40,6	2	6,3	5	15,6	0	0	128
Rata-rata											127,8

Sumber : Data diolah 2019

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel pengembangan karyawan (X), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 127,8.

2. Deskripsi Variabel produktivitas kerja (Y) dan Perhitungan Skor

Variabel Terikat

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan.

Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan responden variabel produktivitas kerja (y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	25	78,1	5	15,6	2	6,3	0	0	0	0	151
Y.2	10	31,3	15	46,9	6	18,8	1	3,1	0	0	130
Y.3	7	21,9	8	25,0	15	46,9	1	3,1	1	3,1	115
Y.4	21	65,6	10	31,3	10	31,1	0	0	0	0	148
Y.5	26	81,3	5	15,6	1	3,1	0	0	0	0	153
Rata-rata											139,4

Sumber : Data diolah 2019

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai produktivitas kerja yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel pengembangan karyawan (X), bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 139,4 dan lebih besar dari pada rang skor variabel (x).

E. Pengukuran instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment Pearson dengan pengujian satu arah (one tailed test). Data diolah dengan bantuan program SPSS 22 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran .

Tabel 5.8

Uji validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,407	0,349	Valid
X _{1.2}	0,721	0,349	Valid
X _{1.3}	0,437	0,349	Valid
X _{1.4}	0,824	0,349	Valid
X _{1.5}	0,745	0,349	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
Y.1	0,553	0,349	Valid
Y.2	0,775	0,349	Valid
Y.3	0,844	0,349	Valid
Y.4	0,564	0,349	Valid
Y.5	0,468	0,349	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid,

yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

2. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.00.

Tabel 5.9
Hasil uji reliabilitas

Variable	Cronbhach's Alpha	Cronbhach, Alpha Standar	Keterangan
Pengembangan karyawan	0,653	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (pengembangan karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.10

Uji koefisien determinasi (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.269	.39501

Sumber : Data diolah 2019

Koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,293 yang berarti bahwa pengaruh pengembangan

karyawan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4. Uji Parsial (UJI T)

Uji *t* di lakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel terhadap variabel terikat secara individual. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan uji *t*, adapun hipotesis statistiknya adalah :

H_0 : tidak ada pengaruh yang di signifikan antara variabel pengembangan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.527	.524		4.826	.000
PENGEMBANGAN KARYAWAN	.458	.130	.541	3.524	.001

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karyawan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

Hasil uji *t* dengan menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Output koefisien x dan y

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau Pengembangan Karyawan adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karyawan (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 45,8%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524 > t tabel 2,042 dan nilai signifikansi (sig.) 0,001 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya pengembangan karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + bX$$

$$Y = 2,527 + 0,458 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja diluar dari yang diteliti oleh peneliti.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2,527 + 0,458X$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja diluar dari yang diteliti oleh peneliti Pada PT. Bank Btpn cabang gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel\ n-2} = 30$ (0,349) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap item pertanyaan/indikator variabel pengembangan karyawan dan produktivitas kerja berkorelasi dengan skor totalnya serta data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis Pada PT.Bank Btpn Cabang sungguminasa gowa.

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pernyataan, dinyatakan reliabel (handal) jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

Berdasarkan koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,293 yang berarti bahwa pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 29,3%sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi varibel (X) atau pengembangan karyawan adalah sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karyawan (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 45,8%. Dari

hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,524 > t$ table sebesar $2,042$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya pengembangan karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Diduga bahwa adanya pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. bank BTPN cabang sunggumisa gowa.

Artinya hipotesis di terima, karena secara bersama-sama terhadap hubungan positif antara pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja pada PT. bank BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa. Oleh karena itu penulis dapat menyetakan bahwa dari hasil perhitungan diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS penulis tersebut dapat mengetahui seberapa besar pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada PT.bank BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa. Untuk opini penulis tersebut menyatakan untuk membuat perusahaan semakin meningkat maka para karyawan melalukan peningkatan kerja sama, berkerja sama antara karyawan satu dan karyawan lainnya, lebih giat dan loyalitas terhadap perusahaan maka pengembangan karyawan dalam meningkat produktivitas kerja akan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja Pada PT. Bank BTPN cabang sungguminasa gowa Kabupaten Gowa dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karyawan yaitu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, adanya pengembangan karyawan dalam produktivitas kerja PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa gowa.

bahwa adanya pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa.

Artinya hipotesis diterima, karena secara bersama-sama terhadap hubungan positif antara pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja pada PT. Bank BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa.

B. Saran

Pengembangan karyawan merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja.

pengembangan karyawan dalam hal mentaati aturan – aturan yang ditetapkan harus lebih ditingkatkan agar dapat meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang terjadi atau dilakukan karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ingin dicapai oleh individu, organisasi instansi terkait.

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



KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. BTPN cabang sungguminasa Kabupaten Gowa” , dengan melakukan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

- **Identitas Responden**

- Nama :
- Umur :
- Golongan :
- Pendidikan terakhir :
- Masa kerja :

Petunjuk pengisian angket ada lima alternatif jawaban

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = kurang setuju
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

KOESIONER

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		1	2	3	4	5
X	Pengembangan karyawan					
1.	Pengembangan karyawan yang bapak/ibu terima memuaskan					
2.	Pengembangan karyawan yang diterima memotivasi semangat kerja bapak/ibu.					
3.	Bapak ibu selalu mendapatkan Pengembangan karyawan setiap bulannya					
4	Pengembangan karyawan yang bapak/ibu terima apa selalu tepat waktu					
5	Apa Pengembangan karyawan ibu terima dapat menunjang kinerja bapak/ibu					
Y	Produktivitas kerja					
1.	Memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang.					
2.	Datang dan pulang kantor tepat waktu.					
3.	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan kantor.					
4	Apa kualitas kerja bapak/ibu sesuai harapan kantor					
5	Skill bapak dalam bidang masing-masing apa sesuai dengan kemampuannya					

Tabel R

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
----	--------	--------	--------	--------	--------

Tabel T
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99

LAMPIRAN

Statistics

		UMUR	JENIS KELAMIN	GOLONGAN	PENDIDIKAN	MASA KERJA
N	Valid	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 TAHUN	3	9.4	9.4	9.4
	27 TAHUN	2	6.3	6.3	15.6
	29 TAHUN	1	3.1	3.1	18.8
	30 TAHUN	7	21.9	21.9	40.6
	31 TAHUN	3	9.4	9.4	50.0
	34 TAHUN	2	6.3	6.3	56.3
	35 TAHUN	2	6.3	6.3	62.5
	36 TAHUN	2	6.3	6.3	68.8
	37 TAHUN	1	3.1	3.1	71.9
	38 TAHUN	1	3.1	3.1	75.0
	40 TAHUN	2	6.3	6.3	81.3
	42 TAHUN	2	6.3	6.3	87.5
	43 TAHUN	1	3.1	3.1	90.6
	45 TAHUN	1	3.1	3.1	93.8
	47 TAHUN	1	3.1	3.1	96.9
	50 TAHUN	1	3.1	3.1	100.0
	Total		32	100.0	100.0

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	20	62.5	62.5	62.5
P	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

GOLONGAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11	2	6.3	6.3	6.3
13	1	3.1	3.1	9.4
5	9	28.1	28.1	37.5
6	6	18.8	18.8	56.3
7	5	15.6	15.6	71.9
8	8	25.0	25.0	96.9
9	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	2	6.3	6.3	6.3
S1	27	84.4	84.4	90.6
S2	2	6.3	6.3	96.9
SMA	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 TAHUN	1	3.1	3.1	3.1
10 TAHUN	2	6.3	6.3	9.4
17 TAHUN	1	3.1	3.1	12.5
2 TAHUN	3	9.4	9.4	21.9
20 TAHUN	1	3.1	3.1	25.0
24 TAHUN	1	3.1	3.1	28.1
25 TAHUN	1	3.1	3.1	31.3
Valid 27 TAHUN	1	3.1	3.1	34.4
30 TAHUN	1	3.1	3.1	37.5
4 TAHUN	2	6.3	6.3	43.8
5 TAHUN	4	12.5	12.5	56.3
6 TAHUN	8	25.0	25.0	81.3
7 TAHUN	4	12.5	12.5	93.8
8 TAHUN	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		01-AGT-2019 09:58:12
Comments		
	Data	C:\Users\Ancha\Documents\ARI
	Active Dataset	.sav
Input	Filter	DataSet0
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	<none>

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0] C:\Users\Ancha\Documents\ARI.sav

Statistics

		PENGEMBANGAN KARYAWAN 1	PENGEMBANGAN KARYAWAN 2	PENGEMBANGAN KARYAWAN 3	PENGEMBANGAN KARYAWAN 4	PENGEMBANGAN KARYAWAN 5
N	Valid	32	32	32	32	
	Missing	0	0	0	0	

Frequency Table

PENGEMBANGAN KARYAWAN 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	17	53.1	53.1	53.1
Valid 5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PENGEMBANGAN KARYAWAN 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	12.5	12.5	12.5
3.00	7	21.9	21.9	34.4
Valid 4.00	16	50.0	50.0	84.4
5.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PENGEMBANGAN KARYAWAN 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	3	9.4	9.4	9.4
Valid 4.00	14	43.8	43.8	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PENGEMBANGAN KARYAWAN 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	7	21.9	21.9	21.9
3.00	8	25.0	25.0	46.9
Valid 4.00	13	40.6	40.6	87.5
5.00	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PENGEMBANGAN KARYAWAN 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	15.6	15.6	15.6
Valid 3.00	2	6.3	6.3	21.9
4.00	13	40.6	40.6	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0

Total	32	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Notes

Output Created	01-AGT-2019 09:58:39
Comments	
Data	C:\Users\Ancha\Documents\ARI
Active Dataset	.sav DataSet0
Input	Filter <none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	32
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data.
Cases Used	FREQUENCIES
Syntax	VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.00

Statistics

	PRODUKTIVITAS KERJA 1	PRODUKTIVITAS KERJA 2	PRODUKTIVITAS KERJA 3	PRODUKTIVITAS KERJA 4	PRODUKTIVITAS KERJA 5
N	32	32	32	32	32
Valid	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0

PRODUKTIVITAS KERJA 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3

4.00	5	15.6	15.6	21.9
5.00	25	78.1	78.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PRODUKTIVITAS KERJA 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	6	18.8	18.8	21.9
Valid 4.00	15	46.9	46.9	68.8
5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PRODUKTIVITAS KERJA 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	3.1	3.1	3.1
2.00	1	3.1	3.1	6.3
Valid 3.00	15	46.9	46.9	53.1
4.00	8	25.0	25.0	78.1
5.00	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PRODUKTIVITAS KERJA 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	10	31.3	31.3	34.4
5.00	21	65.6	65.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

PRODUKTIVITAS KERJA 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	5	15.6	15.6	18.8
5.00	26	81.3	81.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Notes

Output Created	01-AGT-2019 09:59:22
Comments	
Data	C:\Users\Ancha\Documents\ARI
Active Dataset	.sav DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	32
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X /ORDER=ANALYSIS.
Processor Time	00:00:00.00
Elapsed Time	00:00:00.00

Correlations

		PENGEMBANGAN KARYAWAN N 1	PENGEMBA NGAN KARYAWAN 2	PENGE MBANG AN KARYA WAN 3	PENGEMBA NGAN KARYAWAN 4	PENGEMBANG AN KARYAWAN 5	PENGEMBANGAN KARYAWAN
PENGE MBANG AN KARYA WAN 1	Pearson Correlation	1	.120	.325	.158	.122	.407*
	Sig. (2-tailed)		.513	.069	.388	.508	.021
	N	32	32	32	32	32	32
PENGE MBANG AN KARYA WAN 2	Pearson Correlation	.120	1	.150	.564**	.344	.721**
	Sig. (2-tailed)	.513		.412	.001	.054	.000
	N	32	32	32	32	32	32
PENGE MBANG AN KARYA WAN 3	Pearson Correlation	.325	.150	1	.137	.093	.437*
	Sig. (2-tailed)	.069	.412		.455	.611	.012
	N	32	32	32	32	32	32
PENGE MBANG AN KARYA WAN 4	Pearson Correlation	.158	.564**	.137	1	.565**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.388	.001	.455		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
PENGE MBANG AN KARYA WAN 5	Pearson Correlation	.122	.344	.093	.565**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.508	.054	.611	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32
PENGE MBANG AN KARYA WAN	Pearson Correlation	.407*	.721**	.437*	.824**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.012	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Notes

Output Created		01-AGT-2019 10:12:01
Comments		
	Data	C:\Users\Ancha\Documents\ARI
		.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS
		/VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9
Syntax		Q10 Y
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05

[DataSet0] C:\Users\Ancha\Documents\ARI.sav

Correlations

		PRODUKTIVITAS KERJA 1	PRODUKTIVITAS KERJA 2	PRODUKTIVITAS KERJA3	PRODUKTIVITAS KERJA 4	PRODUKTIVITAS KERJA 5	PRODUKTIVITAS KERJA
PRODUKTIVITAS KERJA 1	Pearson Correlation	1	.386*	.416*	.063	-.110	.553**
	Sig. (2-tailed)		.029	.018	.733	.551	.001
	N	32	32	32	32	32	32
PRODUKTIVITAS KERJA 2	Pearson Correlation	.386*	1	.609**	.200	.118	.775**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.272	.520	.000	
	N	32	32	32	32	32	32
PRODUKTIVITAS KERJA3	Pearson Correlation	.416*	.609**	1	.245	.212	.844**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.176	.244	.000	
	N	32	32	32	32	32	32
PRODUKTIVITAS KERJA 4	Pearson Correlation	.063	.200	.245	1	.638**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.733	.272	.176	.000	.001	
	N	32	32	32	32	32	32
PRODUKTIVITAS KERJA 5	Pearson Correlation	-.110	.118	.212	.638**	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.551	.520	.244	.000	.007	
	N	32	32	32	32	32	32
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.553**	.775**	.844**	.564**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.007	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Reliability

Notes

Output Created		01-AGT-2019 10:13:12
Comments		
	Data	C:\Users\Ancha\Documents\ARI
		.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4
		Q5
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	32	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9 Q10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	01-AGT-2019 10:13:37
Comments	
Data	C:\Users\Ancha\Documents\ARI
Active Dataset	.sav
Filter	DataSet0
Input	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	32
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0] C:\Users\Ancha\Documents\ARI.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

```

COMPUTE X=X / 5.
VARIABLE LABELS X 'PENGEMBANGAN KARYAWAN'.
EXECUTE.
COMPUTE Y=Y / 5.
VARIABLE LABELS Y 'PRODUKTIVITAS KERJA'.
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE

```

```

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Notes

Output Created	01-AGT-2019 10:20:32
Comments	
Data	C:\Users\Ancha\Documents\ARI
Active Dataset	.sav
Filter	DataSet0
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	<none>
Definition of Missing	32
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time
	00:00:02.70

Elapsed Time	00:00:02.54
Memory Required	1660 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

Regression

Notes

Output Created	01-AGT-2019 10:28:41
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used
	C:\Users\Ancha\Documents\ARI .sav DataSet0 <none> <none> <none> 32 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*ZPRED *SRESID) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:00.77
	Elapsed Time	00:00:00.70
	Memory Required	1660 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0] C:\Users\Ancha\Documents\ARI.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS KERJA	4.3563	.46207	32
PENGEMBANGAN KARYAWAN	3.9938	.54592	32

Correlations

		PRODUKTIVITAS KERJA	PENGEMBANGA N KARYAWAN
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS KERJA	1.000	.541
	PENGEMBANGAN KARYAWAN	.541	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS KERJA	.	.001
	PENGEMBANGAN KARYAWAN	.001	.
N	PRODUKTIVITAS KERJA	32	32
	PENGEMBANGAN KARYAWAN	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANGA N KARYAWAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.269	.39501

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARYAWAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.938	1	1.938	12.420	.001 ^b
	Residual	4.681	30	.156		

Total	6.619	31		
-------	-------	----	--	--

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.527	.524		4.826	.000		
	PENGEMBANGAN KARYAWAN	.458	.130	.541	3.524	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	PENGEMBANGAN KARYAWAN
1	1	1.991	1.000	.00	.00
	2	.009	14.932	1.00	1.00

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

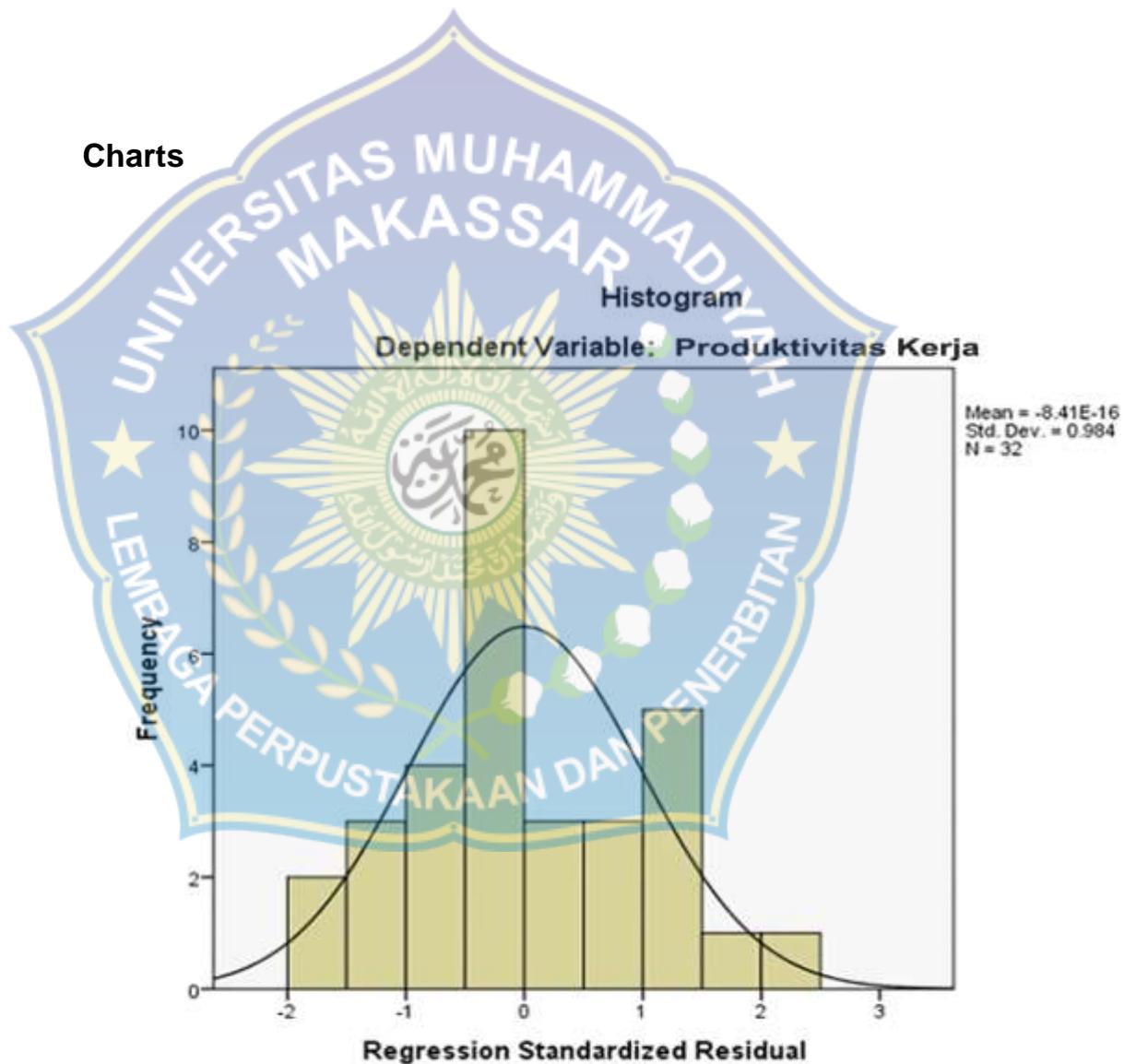
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9011	4.7255	4.3563	.25002	32
Std. Predicted Value	-1.820	1.477	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.070	.147	.096	.023	32
Adjusted Predicted Value	3.9477	4.7623	4.3572	.25044	32
Residual	-.66751	.91568	.00000	.38858	32

Std. Residual	-1.690	2.318	.000	.984	32
Stud. Residual	-1.721	2.403	-.001	1.016	32
Deleted Residual	-.69195	.98398	-.00093	.41478	32
Stud. Deleted Residual	-1.782	2.629	.006	1.045	32
Mahal. Distance	.000	3.314	.969	.934	32
Cook's Distance	.000	.215	.034	.049	32
Centered Leverage Value	.000	.107	.031	.030	32

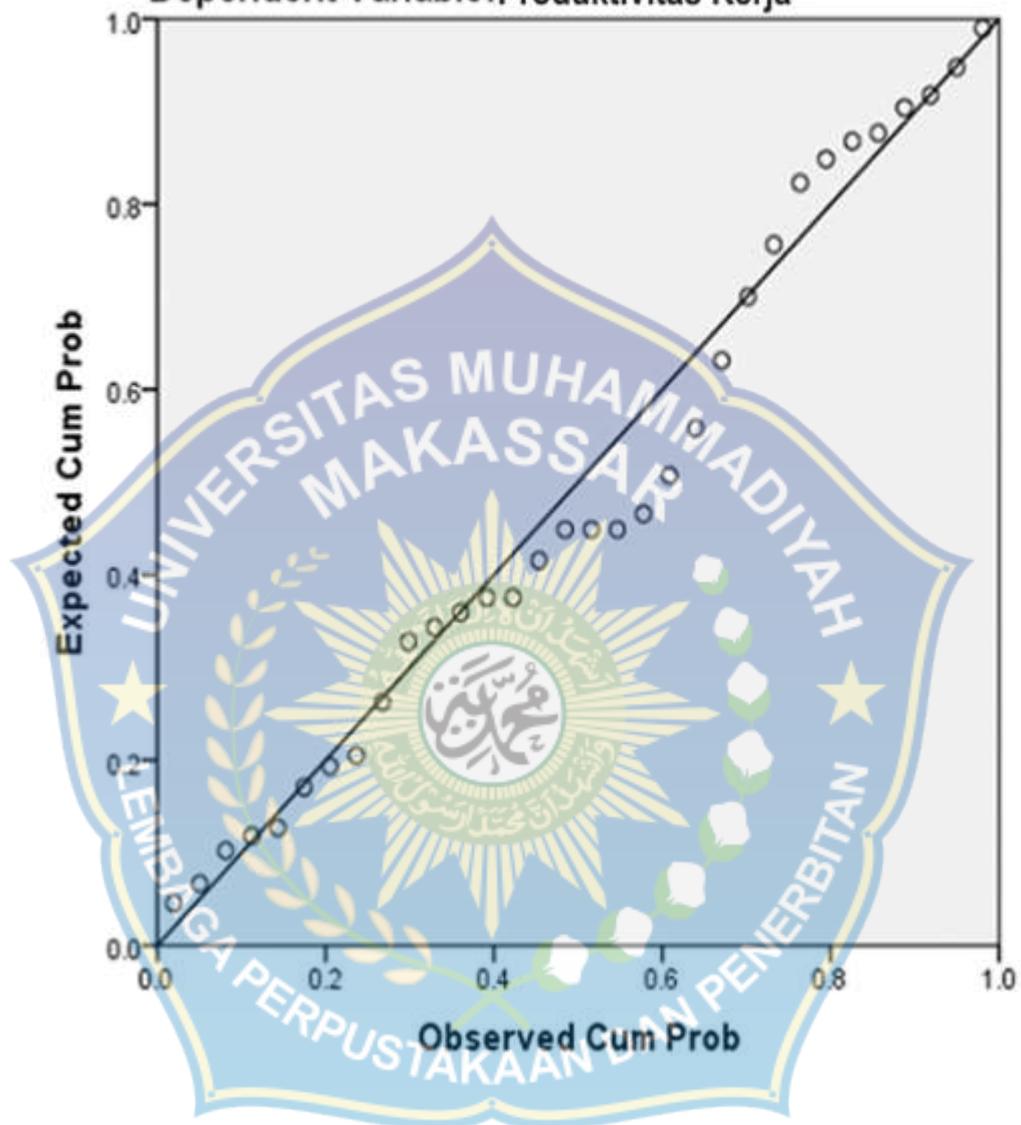
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

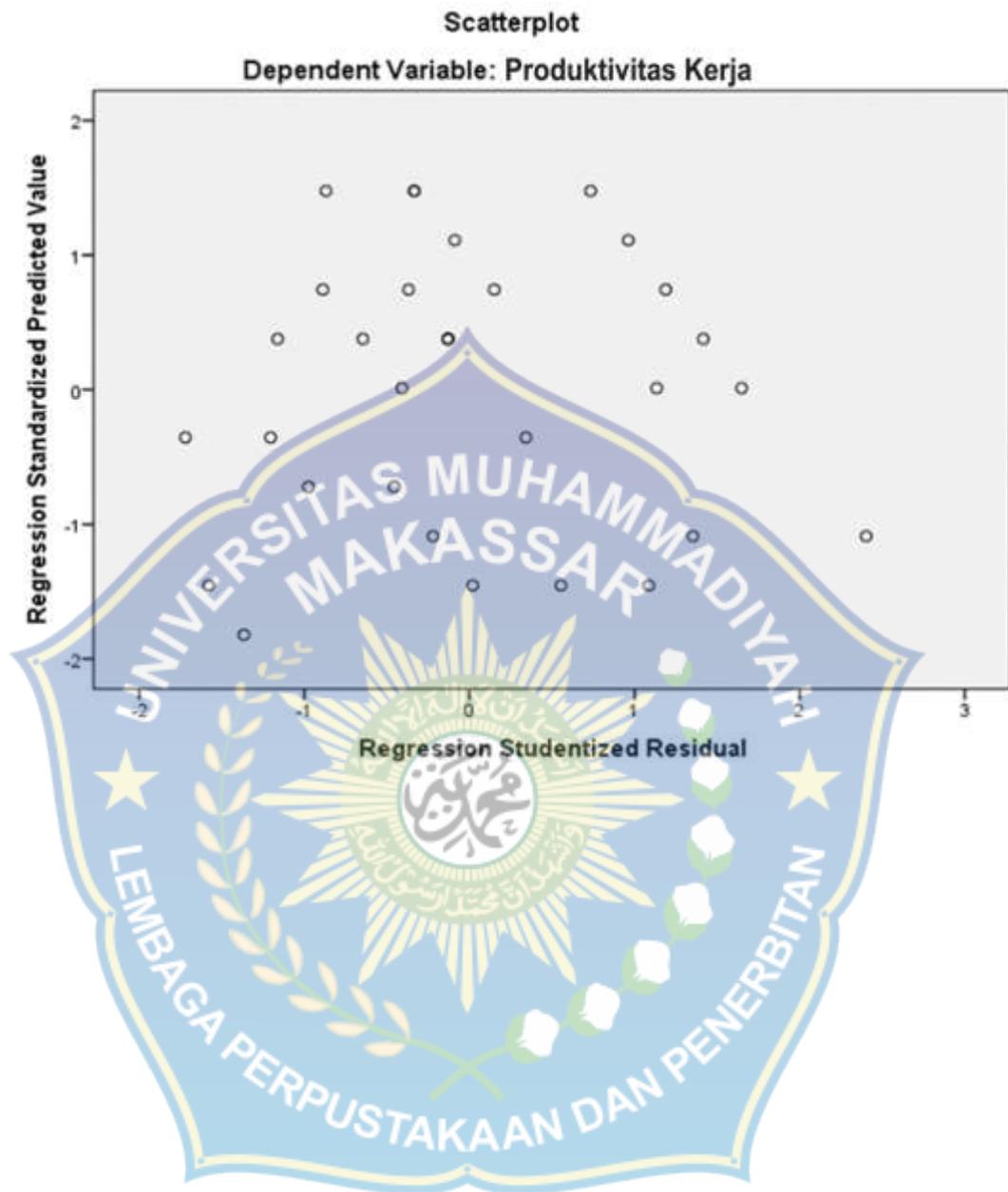
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja





RIWAYAT HIDUP



Ariyatno adalah nama penulis skripsi ini, penulis ini lahir dari orang tua yang bernama ayah (Suarman) dan ibu yang nama (Nurbaya), dan saya dilahirkan Enano 11 April 1994 Kecamatan Kabaena Tengah Kabupaten Bombana. Dan menempuh pendidikan

dimulai dari SDN 05 Enano (*lulus ditahun 2006*), melanjutkan ke SMPN 01 Kabaena (*lulus ditahun 2009*) dan kemudian lanjut SMAN 01 Kabaena timur (*lulus ditahun 2012*), dan setelah selesai tamat SMA penulis tersebut tidak melanjutkan perguruan tinggi selama 1 (satu) Tahun, dan setelah cuti penulis langsung melanjutkan study di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Saya juga aktif didunia pergerakan dan organisasi. Dalam dunia pergerakan, saya terlibat secara aktif dipencinta alam (PA. TERATAI) komunitas pencinta alam dan HMJ.M Unismuh Makassar. Sementara pengalaman organisasi saya mendapatkan banyak pengalaman dan bisa lebih mendewasakan diri dan bijak dalam mengambil keputusan, tindakan dalam berbagai masalah.

Dengan ketekuna, motivasi semangat belajar yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, saya telah berhasil pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata saya mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “***Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa***”.