

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SUCOFINDO MAKASSAR**

**INDRI ZULAIHA  
NIM : 1661201207**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SUCOFINDO MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**INDRI ZULAIHA  
NIM : 1661201207**

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2019**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo Makassar**

Nama Mahasiswa : **INDRI ZULAIHA**

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302207

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Program Studi : **Manajemen**

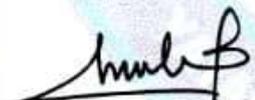
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Maros, 17 Juli 2019

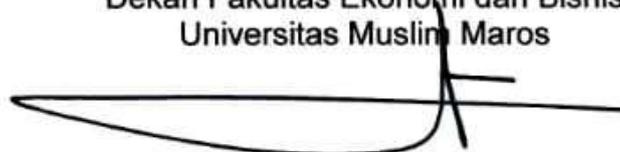
Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Nurlaela, SE., MM**

  
**Ummul Chair, SE., MM**

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros



**Dr. Dahlan, SE., MM.**  
NIP. 19581231 197907 1 038

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO  
MAKASSAR**

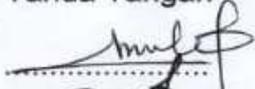
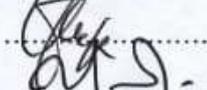
disusun oleh:

Indri Zulaiha

1661201207

Telah diujikan dan diseminarkan  
pada tanggal 03 Agustus 2019

**TIM PENGUJI**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Nurlaela, S.E., M.M	Ketua	
Ummul Chair, S.E., M.M	Anggota	
Dr. Abdul Latief R, S.E., M.Si.	Anggota	
H. Ahmad Yusdarwin Waworuntu, SE., MM	Anggota	

Maros, 21 Agustus 2019  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,



  
Dr. Dahlan, S.E., M.M.  
NIDN. 0931125807

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indri Zulaiha

Nim : 1661201207

Jurusan/Program Studi : Sumber Daya Manusia/Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO MAKASSAR**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan dengan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 Dan Pasal 70).

Maros, 25 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan

  
Indri Zulaiha

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seperintending Company Of Indonesia (Persero) Makassar”** yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendedidikan S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan yang terjadi. Oleh sebab itu dengan rendah hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sikapnya membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua dan saudaraku yang selama ini memberikan dukungan doa, materi dan semua pengorbanan yang luar biasa sampai menyelesaikan penyusunan skripsi.
2. Dr. Dahlan, SE,MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
3. Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

4. Nur Pratiwi,SE.,M.Sc, Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Nurlaela , SE.,MM, Selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pikiran, serta tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Ummul Chair, SE.,MM, Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran, serta tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, semoga segala kebaikan, dukungan yang diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaannya

*Waassalamu Alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.*

Maros, 17 Juli 2019

Peneliti

**INDRI ZULAIHA**

## **ABSTRACT**

**INDRI ZULAIHA.2019.** The Effect of Human Resource Training and Development on Employee Performance at PT. Superintending Company of Indonesia Makassar, (supervised by Nurlaela and Ummul Chair).

The purpose of this study is to find out whether training and development of human resources affect the performance of employees at PT Superintending Company of Indonesia Makassar. This study uses quantitative analysis methods using the random sampling method. This method is a procedure in collecting data by sampling only a portion of the population, as many as 65 people. In the data collection the respondent researchers shared questionnaires. To prove the hypothesis in this study used the analytical method, namely: Multiple regression, multiple correlation, validity test, reliability test, T test, and F test using the program statistics package of the social science (SPSS 25).

The results of research conducted at PT Superintending Company of Indonesia Makassar concluded that training (X1) and development (X2) had a significant positive effect on employee performance variables (Y) at PT Superintending Company of Indonesia Makassar.

*Keywords: Training, Human Resource Development and Performance*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	15
C. Kinerja Karyawan .....	24
D. Penelitian Terdahulu .....	29
E. Kerangka Pikir .....	30
F. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
B. Jenis dan Sumber Data .....	33
C. Teknik Pengumpulan Data .....	34
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Metode Analisis Data.....	37
F. Defenisi Operasional Variabel .....	41
<b>BAB IV. GAMBARAN OBJEK PERUSAHAAN.....</b>	<b>43</b>
A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan .....	43
B. Identitas Perusahaan.....	44
C. Visi dan Misi Perusahaan .....	45
D. Nilai Budaya Perusahaan .....	45
E. Sumber Daya Perusahaan .....	46
F. Struktur Organisasi Perusahaan.....	47
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50

A. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan .....	65

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
3.1 Instrumen Skala Likert.....	35
3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	39
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .	52
5.5 Distribusi Jawabanw Responden Mengenai Variabel Pelatihan Karyawan .....	53
5.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengembangan SDM.....	55
5.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan .....	57
5.8 Uji Validitas Variabel .....	59
5.9 Uji Reabilitas .....	60
5.10 Uji Koefisien Regresi .....	61
5.11 Uji Kioefisien Korelasi.....	62
5.12 Uji Simultan .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1. Kerangka Pikir.....	31
4.1 Simbol Sucofindo .....	44
4.2 Struktur Organisasi .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner .....	70

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia sangatlah berperan penting dalam suatu organisasi baik itu organisasi formal ataupun informal karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa seluruh perusahaan menggunakan tenaga manusia sebagai pengendali atau pengarah dalam suatu pekerjaan. Manusia merupakan individu yang unik karena memiliki perbedaan satu sama lain namun bisa bekerjasama dan berinteraksi dengan cara yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu adanya aturan atau pengorganisasian agar interaksi yang mereka lakukan dapat terarah sehingga tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai.

*Asset* yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia adalah salah satu bagian dari organisasi atau perusahaan yang memiliki potensi, keterampilan, dan kemampuan individu sebagai tenaga kerja, memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkannya. Oleh karena itu manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi secara keseluruhan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, sumber daya yang telah tersedia apabila tidak dikelola dengan baik maka tujuan yang telah direncanakan tidak akan tercapai, sehingga untuk meningkatkan kualitas

yang dimiliki oleh setiap individu dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu, serta pelatihan juga merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Pelatihan sumber daya manusia dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman sumber daya manusia pada pekerjaannya sekarang.

Pengembangan juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan manajemen sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan yang baik bagi manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai efektivitas organisasi. Karena merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan akan lebih berpeluang untuk berkembang karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menjaga citra baik perusahaan begitupun perusahaan

yang bergerak dibidang kimia ini, yaitu PT. Sucofindo Makassar pada perusahaan tersebut karyawan harus memiliki pengalaman dan pengetahuan agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karena perlu ketelitian dan pengalaman untuk menjalankan setiap tugas yang diberikan agar pekerjaan tersebut tidak terbengkalai, namun ilmu dan pengalaman tidak cukup dalam perusahaan tersebut, karena karyawan akan diberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar kompetensi yang dimiliki lebih teratasi lagi melalui pengembangan dan pelatihan karyawan akan lebih berkualitas.

PT. Superintending Company of Indonesia Persero (SUCOFINDO) adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian dan pengkajian. Sejak awal pendiriannya PT. SUCOFINDO mampu mengemban tugas yang diberikan dengan baik. Tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, PT. SUCOFINDO terus berkreasi dengan menghadirkan jasa- jasa yang inovatif, mulai dari membangun usaha melalui pengembangan jasa pengawasan pergudangan, jasa analisis laboratorium, jasa pemeriksaan teknik, *marine survey*, kemudian berinovatif dan menawarkan jasa-jasa lainnya, seperti *warehousing* dan *fourwading*, *analictical laboraturies*, *industrial and and marine engineering*, dan *fumigation and industrial hygiene*. Dan telah mengembangkan jasa dibidang usaha inspeksi dan audit, pengujian dan analisis, sertifikasi, konsultasi, dan pelatihan dalam bidang pertanian, kehutanan,

pertambangan (Migas dan Nonmigas), konstruksi, industri pengolahan, kelautan, perikanan, pemerintah, transportasi, sistem informatika dan energi terbarukan.

Melihat dari perkembangan PT. Sucofindo dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa perusahaan tersebut membutuhkan karyawan yang ahli dibidangnya, sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar perusahaan tersebut dapat melahirkan karyawan yang handal dibidangnya dan dikembangkan sesuai visi-misi perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi karyawan yang lebih berprestasi, disiplin, bertanggung jawab, terampil dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan agar setiap karyawan dapat bekerjasama untuk tetap menjaga citra baik perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat terwujud.

PT. Superintending Company of Indonesia Persero (SUCOFINDO) tentu ingin meningkatkan kuantitas karyawannya dan memiliki kompetensi yang diakui secara nasional maupun internasional untuk mendukung pelayanan jasa yang bermutu. Dan menjamin kuantitas pelayanan melalui sistem manajemen yang diakui dan terakreditasi secara nasional dan internasional.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

seusai dengan moral maupun etika, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Sehubung dengan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Sucofindo Makassar

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sucofindo Makassar.

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sucofindo Makassar.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sucofindo Makassar

**2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat bermanfaat untuk pengembangan kajian teori yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri di dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Pelatihan karyawan merupakan aktivitas yang cukup penting untuk dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Sunyoto dalam Yunus (2018:8). Masalah pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan, sebab dengan adanya pelatihan maka akan dapat memberikan keterampilan manajerial kepada karyawan yang terlibat

langsung dalam menangani pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Anshari, dalam Yunus (2018:8). Menurut Sunyoto dalam Yunus (2012:10) Pelatihan karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentu saja mempunyai agenda tertentu yaitu mengenai tujuan dan manfaat pelatihan untuk karyawan itu sendiri.

Handoko dalam Malvin (2016:179). Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin. Menurut Kaswan (2011:12) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Hasibuan (2012:23) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori. Menurut Sutrisno dalam Yunus (2018:9) mengemukakan bahwa pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien melalui proses membantu karyawan dalam memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithal Rivai (2010:225-226) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu, instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan yaitu:

- a. Efektivitas kerja
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan referensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan referensi instruktur pelatihan

## **3. Manfaat Pelatihan**

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh Veithzal Rivai dan

Ella Jauvani Sagala (2010:217) yaitu, manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

a. Manfaat bagi karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 3) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 4) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 6) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- 7) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- 8) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 9) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- 10) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- 11) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b. Manfaat bagi perusahaan

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi *profit*.
- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- 3) Memperbaiki moral sumber daya manusia.
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- 5) Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.
- 6) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- 8) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- 9) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
- 10) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- 11) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- 12) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

Selain itu adapun manfaat yang akan dijelaskan oleh Edy Sutrisno (2012:67), ada tiga manfaat pelatihan yang perlu diselenggarakan oleh perusahaan, diantaranya:

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personel yang sudah senior perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

#### **4. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan Handoko dalam Malvin (2016:180), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

- a. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- b. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

## 5. Metode Pelatihan Karyawan

Metode pelatihan yaitu, metode pelatihan yang tepat tergantung kepada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pemakaian metode yang berbeda pula. Sunyoto dalam Yunus (2018:15) mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua kategori, yaitu *informational methods*, dan *experiential methods*.

### a. *Informational methods*

Metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktikkan atau untuk melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik yang dipakai untuk metode ini antara lain, kuliah, presentasi *audiovisual*, dan *self directed learning*. Pelatihan dengan menggunakan metode informasi ini sering dinamakan sebagai pelatihan tradisional, yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasikan pada guru.

### b. *Experiential methods*.

Metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan infrastruktur dengan sesama peserta dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia, misal komputer. Metode ini biasanya dipergunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan, serta kemampuan-kemampuan baik bersifat

*hardware* maupun *software*. Pelatihan metode ini dianggap sebagai pelatihan yang lebih bersifat fasilitatif dan berorientasikan pada peserta. Misalnya diskusi kelompok, studi kasus, dan sebagainya. Dengan mendorong para peserta untuk memalsukan pengetahuannya sendiri di dalam persentasi-persentasi melalui makalah-makalah maka akan dapat mengubah perilaku mereka.

## **6. Indikator Pelatihan Karyawan**

Indikator pelatihan yang diungkapkan menurut siregar dalam yunus (2018:17) adalah sebagai berikut :

### a. Partisipasi pegawai

Partisipasi pegawai yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu pegawai.

### b. perubahan pegawai

Perubahan yang ditunjukkan oleh pegawai setelah mengikuti pelatihan tersebut.

### c. Tenaga pelatihan yang berkualitas

Dasar pemberian teori yang berasal dari pemateri handal dan ahli dibidangnya.

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan

pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian, atau dengan kata lain pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja, Sunyoto dalam Yunus (2018:17) pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut Armstrong dalam Malvin, (2016:179).

Sunyoto dalam Yunus (2018:18) mengemukakan bahwa secara definitif, pengertian pengembangan adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, yang biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Armstrong dalam Malvin (2016:179).

Menurut Umar (2008:27) mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena

menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam ilmu pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian Menurut Sadili (2009:21)

Serdamayanti (2008:167) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan *komprensif* untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan. Menurut Chrish Rowley dan Keith Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kerja.

Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program jangka panjang dan berkesinambungan dengan tantangan tersebut. Karena itu pula, falsafah dan paradigma pembangunan dan pelatihan perlu segera beradaptasi dengan tantangan tersebut, yakni tantangan jangka panjang dan strategis Komaruddin, (2006:137).

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Veithal Rivai dalam Yunus (2018:30) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan dan pengembangan antara lain:

- a. *Cost-effectiveness* (efektifitas biaya).
- b. Materi program yang dibutuhkan.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Menurut Jusmaliani (2011:100) untuk memajukan kualitas sumber daya manusia ada tiga dimensi yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Dimensi kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
- b. Dimensi produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
- c. Dimensi kreativitas. Dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif. Menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

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

Selain manfaat bagi perusahaan, pelaksanaan program pengembangan yang baik tentu bermanfaat pula bagi para karyawan. Pengalaman dan penelitian menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat pengembangan bagi para karyawan suatu perusahaan Sunyoto dalam Yunus (2018:24), yaitu:

- a. Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah dihadapinya.
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- d. Timbulnya dorongan, dalam arti para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stres, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- g. Meningkatnya kepuasan kerja.
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
- i. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

#### **4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Suwanto dan Donni (2013:105) yaitu :

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi. Dengan adanya pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan berarti adanya peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berpikir, dan kemampuan manajerial, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan, baik di level bawahan maupun level pimpinan, dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, biaya, dan bahan baku, serta berkurangnya kerusakan dari mesin-mesin sehingga efisiensi dapat dikatakan suatu tindakan yang sangat penting dan sangat berguna bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan laba yang diinginkan perusahaan tersebut.

c. Kerusakan

Kerusakan ialah tidak berfungsinya atau tidak bergunanya nilai barang dan alat. Kerusakan ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang terbatas, sehingga cenderung menggunakan barang dan alat dengan cara yang tidak baik. Dengan adanya pengembangan karyawan ini,

kerusakan barang dan alat produksi perusahaan dapat dikurangi atau ditekan.

d. Kecelakaan

Berkurangnya atau tidak adanya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat dijadikan sebagai suatu standar untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan menandakan kurang tepatnya perusahaan atau pimpinan dalam menempatkan setiap karyawan. Salah satu tujuan penting diadakannya pengembangan sumber daya manusia adalah mengurangi atau menekan tingkat kecelakaan karyawan yang terjadi dalam perusahaan ketika menjalankan kegiatan atau pekerjaan.

e. Pelayanan

Selain peningkatan produktivitas, efisiensi, kerusakan dan kecelakaan kerja, tujuan lain dari pengembangan karyawan adalah pelayanan. Dengan adanya pengembangan karyawan, maka setiap karyawan diharapkan mampu melayani pelanggan perusahaan dengan lebih baik, karena tanpa pelayanan yang baik, suatu perusahaan tidak akan mampu menambah pelanggan.

f. Moral karyawan

Moral karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

g. Karier

Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

h. Kepemimpinan

Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelolah segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya pengembangan tersebut, diharapkan seorang pimpinan tidak hanya berhubungan dengan orang yang berada di atas tapi ia juga harus mampu berhubungan dengan orang-orang yang ada di bawahnya.

i. Kompensasi

Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan sehingga laba yang diperoleh perusahaan otomatis akan meningkat.

## **5. Indikator Pengembangan Karyawan**

Menurut Hasibuan (2000:82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

a. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik.

tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Absensi Karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

d. Tingkat Kerja Sama

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

e. Prakarsa Karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

## **C. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:34). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2009:15 ).

Menurut Moehariono (2012: 20), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Rivai (2010: 230). Konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2008:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau karyawan didalam organisasi atau perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas pekerja yang telah diberi tanggung jawab sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku diperusahaan tersebut.

## **2.Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2010:89-90).

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik.
- g. Untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan karyawannya.
- h. Landasan untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- k. Memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dalam Yunus (2018:36) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Adapun menurut Mangkunegaran dalam Yunus (2018:36) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitiy (*skill*), artinya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan sehingga tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### **4. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2011:56) sebagai berikut :

#### **a. Kesetiaan**

Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kerjasama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

e. Kecakapan

Kecakapan yaitu kemampuan fisik, taktis, dan teknis perseorangan dalam organisasi yang disatukan oleh pemimpin ke dalam suatu tim yang bekerja lancar dan dapat diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

#### D. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dapat diambil sebagai acuan yaitu :

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Agung Radiansyah Nawanda (2011)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian <i>call center</i> PT. Bakrie Telkom Surabaya	pemberian pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian <i>call center</i> PT. Bakrie Telkom Surabaya.
2	Rusdan Salam Tiftazani (2013)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Jakarta.	hasil pengolahan data terhadap pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan dihasilkan nilai persepsi secara kumulatif pada kategori setuju dan terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Jakarta.
3	Paseng (2013)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia di Makassar”.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi jasa Indonesia di Makassar.
4	Siregar (2010)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan).	Hasil penelitian Penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan kota medan memiliki pengaruh yang signifikan.

## **E. Kerangka Pikir**

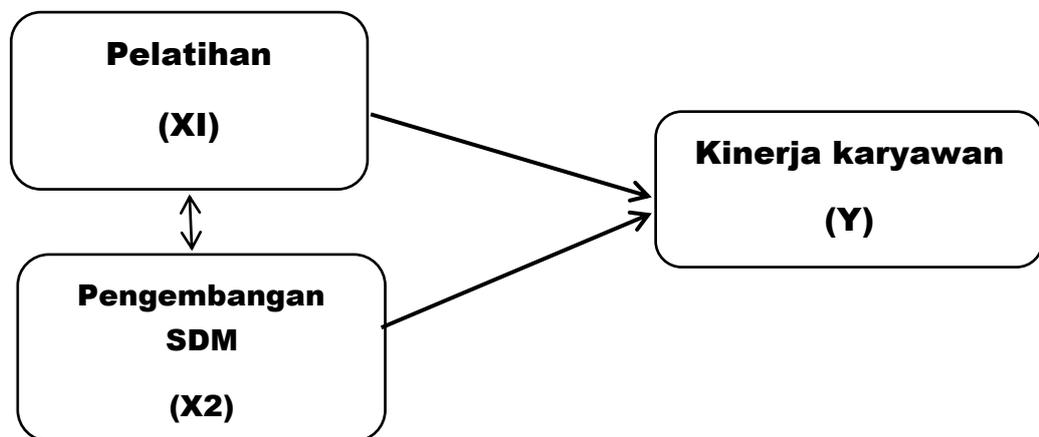
Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia yang mengendalikan semua faktor produksi tersebut. Membicarakan tentang sumber daya manusia, tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah fungsi pelatihan dan pengembangan.

Danang Sunyoto (2013:145) mengungkapkan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan lain. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2013:145) dalam manajemen sumber daya manusia, pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Secara definitif, pengembangan atau development adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi di dalam organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, Malayu Hasibuan (2011:94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Malayu Hasibuan (2011:94) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Kerangka pikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan sebagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, Sugiyono (2009:60).



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Makassar

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada Kantor PT Sucofindo Makassar di Jl. Urip Sumoharjo No. 90A Sinrilijala Panakkukang Kota Makassar Sulawesi Selatan. Waktu penelitian direncanakan selama 6 (enam) bulan dimulai pada bulan Maret sampai Agustus 2019.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### a. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

##### b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Kantor PT.Sucofindo Makassar seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

## 2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian, cara yang digunakan dalam memperoleh data primer dan data sekunder yaitu dengan cara memberikan kuisioner ke responden yang merupakan pegawai pada kantor PT.Sucofindo Makassar.

### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

## 2. Kueisioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan langsung untuk diisi dan dikembangkan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Data angket digunakan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup atau sudah disiapkan jawabannya sehingga informan tinggal memilih.

Untuk memperoleh data yang diinginkan maka peneliti menggunakan pengukuran dengan skala *likert* untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono, (2009:86). Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian maka penulis memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015:92)

## 3. Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat

pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email, atau media komunikasi lainnya.

#### 4. Dokumentasi

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis.

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono, (2009:90). Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 250 pegawai.

#### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono(2009:90). Bila populasi besar, maka peneliti mengambil sampel dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative*. Menurut Sugiono, (2009:93) rumus slovin:

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

Keterangan:

N : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi yaitu jumlah pegawai pada perusahaan PT.Sucofindo Makassar berjumlah 184 orang.

E : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 10 %.

Berdasarkan rumus diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

<b>Ukuran sampel (n) = 65</b>
-------------------------------

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Stratified Random Sampling (Acak berstrata) :

## **E. Metode Analisis Data**

Untuk membuktikan hipotesis yang ada pada penelitian ini dilakukan metode analisis yaitu : Uji instrument penelitian, Regresi Linear berganda, Uji Korelasi, Uji koefisien determinasi, Uji Hipotesis dengan menggunakan Program *statistic package of the social siance* (SPSS 20).

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel, karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

## b. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan riabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan teknik Chronbach's Alpha untuk pengujian reliabilitas butir dilakukan dengan membandingkan nilai r Alpha dengan nilai patokan minimal 0,60. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika  $r \text{ Alpha} > 0,60$  maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

## 2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis beberapa pengaruh variabel. Menurut Riduwan,(2007:152) rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
B1 dan b2	= Koefisien Regresi
X1	= Pelatihan
X2	= Pengembangan SDM
E	= Error

## 3. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel independent (X) atau lebih secara

simultan (bersama-sama) dengan variabel dependent (Y). Pada hakikatnya nilai  $r$  dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi  $-1 \leq r \leq +1$ . Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

- a. Bila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Bila  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
- c. Bila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

HIITabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2015:250)

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. *Adjusted R square* yang sudah disesuaikan dengan derajat masing-

masing jumlah derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup perhitungan *Adjusted Rsquare* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti Variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempersiapkan variasi dependen.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan  $\alpha=0,05$  atau dengan membandingkan *t*hitung dengan *t*tabel.

-  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

-  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dapat dilihat dari nilai signifikannya dari table *anova* dengan bantuan program SPSS. Bila nilai signifikansi *anova* atau *P value*  $< \alpha = 0,05$  maka variabel mampu mempengaruhi kinerja pegawai serta model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Apabila *P value*  $> \alpha = 0,05$

-  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

-  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Menurut Aldy Forester (2016:2) untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil penelitian dapat dilihat dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0.05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. *F change* atau ( $0,05 < \text{sig } F \text{ change}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas sig. *F change* atau ( $0,05 > \text{sig } F \text{ change}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

## **F. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjabarkan variabel-variabel yang timbul dalam suatu penelitian kedalam indikator-indikator yang lebih terperinci.

### **1. Variabel bebas (*independent*)**

#### **a. Pelatihan (X1)**

Pelatihan adalah suatu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan dimana hal ini akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga pelatihan sangat penting untuk setiap organisasi agar karyawan yang

telah diberikan pelatihan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan PT. Superintending Company of Indonesia Makassar.

b. Pengembangan SDM (X2)

Pengembangan SDM adalah meng upgrasde kemampuan dalam setiap diri SDM agar kemampuan yang dimilkinya lebih terasa dan lebih berkualitas, pengembangan SDM dilakukan agar ketidak tahuan SDM bisa berubah menjadi tahu dan ilmu serta pengalamannya akan bertambah sedikit demi sedikit pada perusahaan PT. Superintending Company of Indonesia Makassar.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Kinerja pegawai (Y) adalah suatu sikap atau tindakan dimana karyawan lebih ulet dan lebih ikhlas dalam menjalankan setiap tugas yang dimilikinya pada perusahaan PT. Superintending Company of Indonesia Makassar.

## **BAB IV**

### **SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan**

PT Superintending Company of Indonesia (Persero) (selanjutnya disebut SUCOFINDO) merupakan perusahaan patungan yang dibangun antara Pemerintah Republik Indonesia dengan SGS, Perusahaan inspeksi terbesar di dunia yang berpusat di Jenewa, Swiss. Berdiri pada tanggal 22 Oktober 1956 berdasarkan Akta Notaris Johan Arifin Lumban Tobing Sutan Arifin Nomor 42, awalnya SUCOFINDO hanya berfokus pada layanan jasa Pemeriksaan dan Pengawasan di bidang perdagangan, terutama komoditas pertanian, serta membantu pemerintah dalam menjamin kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor impor.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, SUCOFINDO melakukan langkah kreatif dan inovatif serta menawarkan jasa-jasa terkait lainnya (sucofindo, 2018). Berbagai layanan baru pun ditawarkan oleh SUCOFINDO, seperti *warehousing* dan *forwarding*, *analytical laboratories*, *industrial and marine engineering*, dan *fumigation and industrial hygiene*. Keanekaragaman jenis jasa SUCOFINDO dikemas secara terpadu, didukung oleh tenaga professional yang ahli di bidangnya, kemitraan usaha strategis dengan beberapa institusi internasional serta jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan yang tersebar di berbagai kota di Indonesia telah memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan oleh SUCOFINDO.

Saat ini, di usianya sudah menginjak 61 tahun, SUCOFINDO telah mengembangkan jasa di bidang usaha inspeksi dan audit, pengujian dan analisis, sertifikasi, konsultasi, dan pelatihan dalam bidang pertanian, Kehutanan, Pertambangan (Migas dan Nonmigas), Konstruksi, Industri Pengolahan, Kelautan, Perikanan, Pemerintah, Transportasi, Sistem Informatika dan Energi Terbarukan. Kompetensi dan pengalaman SUCOFINDO tak perlu diragukan lagi. Tahun 2017, dengan didukung oleh budaya kerja yang tinggi, peningkatan kompetensi

melalui knowledge management dan pengembangan jasa yang inovatif, diharapkan dapat mengembangkan bisnis yang berorientasi kelas dunia. Dengan perjalanan panjang yang dilalui, SUCOFINDO melalui visi dan misi bertekad untuk terus menjadi perusahaan inspeksi terdepan dan terbesar di Indonesia.

## **B. Identitas Perusahaan**

Identitas Perusahaan berupa logo tiga bola dunia melambangkan kegiatan usaha perusahaan yang memiliki ruang lingkup internasional dan mempersatukan tiga wawasan usaha, yaitu darat, laut, dan udara.



Gambar 4.1 Simbol SUCOFINDO

### **C. Visi dan Misi Perusahaan**

#### 1. Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia yang kompetitif, handal dan terpercaya dibidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi dan pelatihan.

#### 2. Misi

Menciptakan nilai ekonomi kepada para pemangku kepentingan, terutama pelanggan, pemegang saham dan karyawan melalui layanan jasa inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi serta jasa terkait lainnya untuk menjamin kepastian berusaha.

### **D. Nilai Budaya Perusahaan**

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, maka ditetapkan nilai-nilai perusahaan yaitu :

#### 1. Integritas

Mengedepankan kejujuran, dapat dipercaya dan tidak berpihak

#### 2. Fokus Pelanggan

Mengutamakan pelanggan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, terutama dalam hal kualitas dan nilai tambah yang tawarkan.

#### 3. Inovasi

Melakukan perbaikan dan pembaharuan yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan.

#### 4. Kerjasama

Mengedepankan kerja sama tim dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan.

#### 5. Peduli

Tidak mengutamakan kepentingan diri sendiri tetapi kepentingan kelompok serta peduli terhadap orang lain dan lingkungan.

### **E. Sumber Daya Perusahaan**

#### **1. Layanan Perusahaan**

- a. SBU komoditi dan Solusi Perdagangan
- b. SBU mineral
- c. SBU batubara
- d. SBU aset energi baru terbarukan
- e. SBU hulu migas dan produk migas
- f. SBU perdagangan, industri, dan kelautan
- g. SBU sertifikat dan eco-framework
- h. SBU layanan publik, sumber daya dan informasi
- i. SBU laboratorium
- j. SBU industri

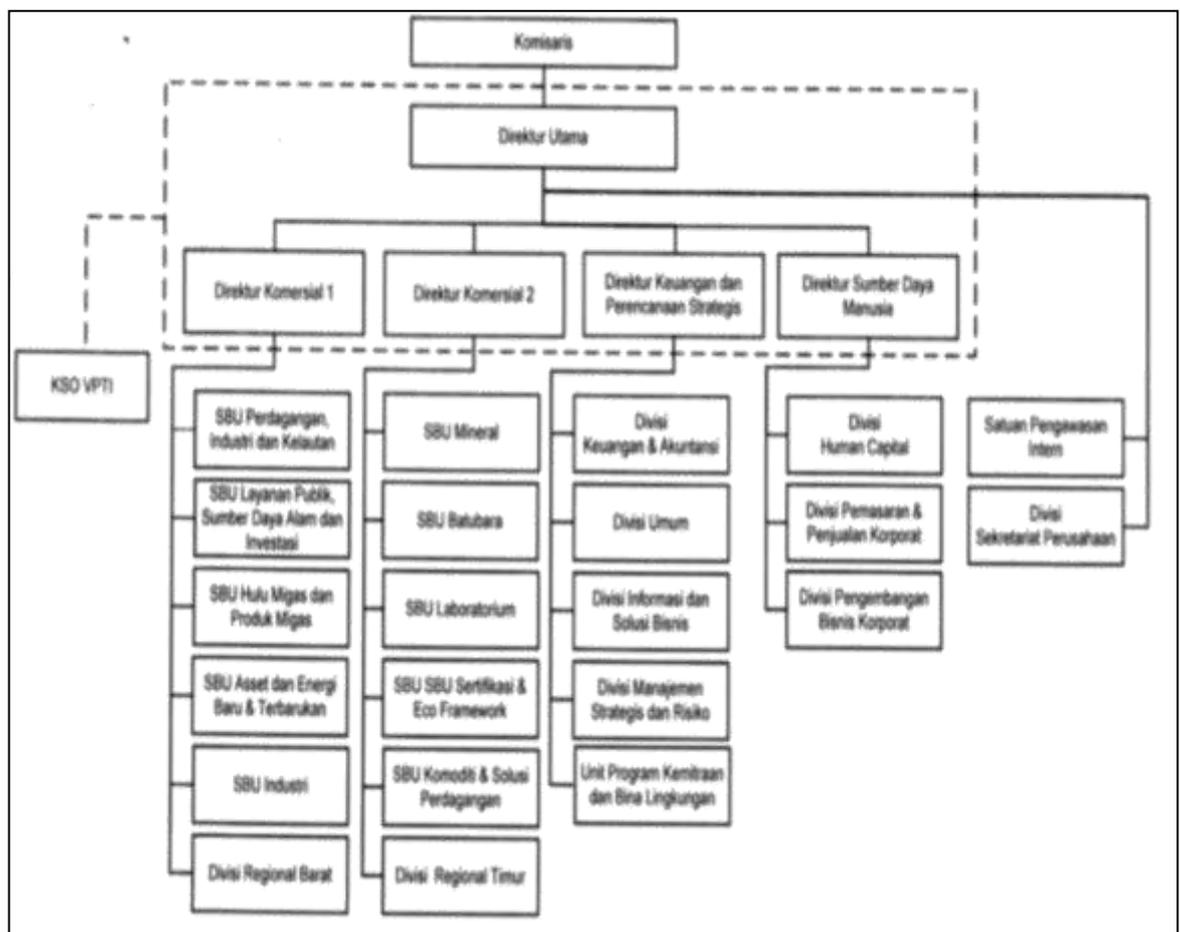
#### **2. Sumber Daya Manusia**

Perusahaan superentending Company of Indonesia Makassar memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari 184 pegawai yang terdiri

dari 160 orang laki-laki dan 24 orang perempuan. Status pegawai diantaranya, 1 orang komisaris, 5 orang direktur yang terdiri dari direktur utama, deriktur I, II, direktur keuangan dan direktur sumber daya manusia.

## F. Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi penjabaran tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja perusahaan PT Superintending Company of Indonesia (Persero) Makassar, struktur organisasi perusahaan PT Superintending Company of Indonesia (Persero) Makassar adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan berbagai departemen, fungsi dan menyatukan hubungan yang ada didalam perusahaan. Bila seseorang kebetulan tidak ada dalam perusahaan, maka tanggungjawabnya dilimpahkan kepada bawahannya sesuai dengan bagan organisasi atau kepada orang lain yang dirujuk.

### **1. Komisaris**

### **2. Direktur utama**

Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggungjawab terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan perusahaan serta mengusahakan tercapainya tujuan dan misi perusahaan.
- b. Memimpin, mengkoordinasikan, merencanakan dan mengawasi seluruh kegiatan.
- c. Memenuhi wewenang

### **3. Direktur komersial I**

Meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga sasaran operasional dan administratif tercapai, menjalankan administratif operasional perusahaan untuk kelancaran jasa. Direktur komersial I bertanggungjawab dalam sertifikat badan usaha (SBU) diantaranya adalah sertifikat badan usaha perdagangan, industri dan kelautan, sertifikat badan usaha layanan publik, sumber daya alam dan investasi, sertifikat badan usaha hulu migas dan produk migas, sertifikat badan usaha asset

dan energi baru & terbarukan, sertifikat badan usaha industri dan bertanggungjawab dalam divisi regional barat.

#### **4. Direktur komersial II**

Meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga sasaran operasional dan administratif tercapai, menjalankan administratif operasional perusahaan untuk kelancaran jasa. Direktur komersial II bertanggungjawab dalam sertifikat badan usaha bagian sertifikat badan usaha minera, batubara, laboratorium, sertifikasi eco framework, komoditi dan solusi perdagangan dan direktur komersial II bertanggungjawab dalam divisi regional timur.

#### **5. Direktur Keuangan**

Menjalankan kegiatan dibidang keuangan dan akuntansi dalam bentuk laporan, pencatatan untuk menunjang kegiatan operasional, memberi informasi dan solusi bisnis, memberika masukan a.tau gagasan mengenai strategi menjalankan usaha pemeriksaan dan pengawasan.

#### **6. Direktur Sumber Daya Manusia**

Bertanggungjawab dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, memberikan pelatihan dan training, memberikan laporan secara rutin terhadap manajemen mengenai hasil kegiatan dan permasalahan yang terjadi, dan menanggulangi masalah-maslah yang berkenaan dengan pegawai.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Karakteristik Responden**

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

###### **a. Jenis Kelamin**

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

Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki – Laki	45	69,2%
Perempuan	20	30,7%
Jumlah	65	100

Sumber data kuesioner 2019

Dilihat dari tabel 5.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah Laki-laki yang berjumlah sebanyak 45 orang dengan persentase 69,2%, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 30,7%.

## b. Usia

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

Tabel 5.2 tabel karakteristik responden berdasarkan usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
20 – 29	38	58.4%
30 – 39	20	30.7%
40 – 49	7	10.7%
Jumlah	65	100

Sumber data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 5.2 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 20 - 29 tahun, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 58,4% sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu 40 - 49 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 10.7 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dominan dalam usia yang produktif.

## c. Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan masa kerja. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja

<b>Masa kerja (tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
1 – 9	53	81.5%
10 – 19	9	13.8%
20 – 29	3	4.6%
Jumlah	102	100

Sumber data kuesioner 2019

Dari tabel 5.3 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja 1 – 9 tahun dengan jumlah 53 orang dengan persentase sebesar 81,5% sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 20 – 29 tahun dengan persentase sebesar 4.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berusia produktif.

#### d. Tingkat Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA	0	0
D3	20	30.7%
S1	36	55.3%
S2	9	13.8%
Jumlah	65	100

Sumber data : Kuesioner 2019

Dari tabel 5.4 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini hanya ada tiga yaitu tingkat pendidikan D3, S1 dan S2 dimana tingkat pendidikan S1 lebih mendominasi dengan tingkat persentase 55,3%.

## B. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

### 1. Pelatihan karyawan (X1)

Berikut ini adalah data tentang pelatihan karyawan pada perusahaan PT Superintending Company of Indonesia (Persero) Makassar. Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25. Deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat frekuensi hasil kuesioner responden pada skala *likert*.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel pelatihan karyawan (X1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.5 didtribusi jawaban responden mengenai variabel pelatihan karyawan (X1)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	63,1	22	33,8%	1	1,5%	1	1,5%	0	0%	65	100%
2	35	53,8%	30	46,2%	0	0%	0	0%	0	0%	65	100%
3	31	47,7%	34	52,3%	0	0%	0	0%	0	0%	65	100%
4	38	58,5%	26	40,0%	1	1,5%	0	0%	0	0%	65	100%
5	28	43,10%	32	49,2%	1	1,5%	0	0%	0	0%	65	100%
6	30	46,2%	32	49,2%	3	4,6%	0	0%	0	0%	65	100%

Sumber data : Kuesioner 2019

- a. Berdasarkan tabel 5.5 untuk pernyataan pertama jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang dengan tingkat persentase 63,1%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 33,8%, yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1,5% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5%, jadi kesimpulannya yang menjawab sangat setuju lebih dominan.
- b. Berdasarkan tabel 5.5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 53,8%, untuk pernyataan setuju sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase sebanyak 46,2%.
- c. Berdasarkan tabel 5.5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 47,7%, untuk pernyataan setuju sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase sebesar 52,3%.
- d. Berdasarkan tabel 5.5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang atau 58,5%, untuk pernyataan setuju sebanyak 26 orang atau 40,0%, dan untuk pernyataan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,5%.
- e. Berdasarkan tabel 5.5 jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 43,10%, untuk pernyataan setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%. Dan untuk pernyataan kurang setuju sebanyak satu orang dengan tingkat persentase 1,5%.

- f. Berdasarkan tabel 5.5 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang atau 46,2%, untuk pernyataan setuju sebanyak 32 orang atau 49,2% dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4,6%.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah data tentang komunikasi pada indikator perusahaan superentending of company makassar. Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25 deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat frekuensi hasil kuesioner responden mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

Tabel 5.6 didtribusi jawaban responden mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia (X2)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	56,9%	26	40,0%	2	3,1%	0	0%	0	0%	65	100%
2	32	49,2%	31	47,7%	2	3,1%	0	0%	0	0%	65	100%
3	37	56,9%	26	40,0%	2	3,1%	0	0%	0	0%	65	100%
4	39	60,0%	26	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%	65	100%
5	28	43,1%	37	56,9%	0	0%	0	0%	0	0%	65	100%
6	29	44,6%	36	55,4%	0	0%	0	0%	0	0%	65	100%

Sumber data : Kuesiner 2019

- a. Berdasarkan tabel 5.6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 56,9% kemudian yang

- menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 40,0%, yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 3,1%.
- b. Berdasarkan tabel 5.6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 49,2%, untuk pernyataan setuju sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase sebanyak 47,7% dan untuk pernyataan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 3,1%.
  - c. Berdasarkan tabel 5.6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 56,9%, untuk pernyataan setuju sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase sebesar 40,0% dan untuk pernyataan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 3,1%
  - d. Berdasarkan tabel 5.6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang atau 60,0%, untuk pernyataan setuju sebanyak 26 orang atau 40,0%.
  - e. Berdasarkan tabel 5.6 jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 43,10%, untuk pernyataan setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
  - f. Berdasarkan tabel 5.6 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 44,6%, untuk pernyataan setuju sebanyak 36 orang atau 55,42%.

### **3. Kinerja**

Berikut ini adalah data tentang kinerja pada perusahaan Superintending of Company Makassar. Berdasarkan data yang dihimpun

pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25 deskripsi variabel hasil penelitian ini menggambarkan tingkat frekuensi hasil kuesioner responden mengenai variabel berikut.

Distribusi jawaban variabel kinerja (Y)

Tabel 5.7 didtribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja (y)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	75,4%	15	23,1%	1	1,5%	0	0%	0	0%	65	100%
2	41	63,1%	24	36,9%	0	0%	0	0%	0	0%	65	100%
3	40	61,5%	25	38,5%	0	0%	0	0%	0	0%	65	100%
4	34	52,3%	26	40,0%	4	6,2%	1	1,5%	0	0%	65	100%
5	34	52,3%	26	40,0%	2	3,1%	0	0%	0	0%	65	100%
6	39	60,0%	25	38,5%	1	1,5%	0	0%	0	0%	65	100%

Sumber data : Kuesioner 2019

- a. Berdasarkan tabel 5.7 untuk pernyataan pertama jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang dengan tingkat persentase 75,4%, kemudian yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 23,1%, yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1,5%.
- b. 2.Berdasarkan tabel 5.7 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 53,1%, untuk pernyataan setuju sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase sebanyak 36,9%.
- c. Berdasarkan tabel 5.7 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase 61,5%, untuk

pernyataan setuju sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase sebesar 38,5%.

- d. Berdasarkan tabel 5.7 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang atau 52,3%, untuk pernyataan setuju sebanyak 26 orang atau 40,0%, untuk pernyataan kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,2%. Dan untuk pernyataan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,5%.
- e. Berdasarkan tabel 5.7 jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang atau 52,3%, untuk pernyataan setuju sebanyak 26 orang atau 40,0 %. Dan untuk pernyataan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3.1%.
- f. Berdasarkan tabel 5.7 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang atau 60,0%, untuk pernyataan setuju sebanyak 25 orang atau 38,5% dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,5%.

### **3. Uji Validitas dan Reabilitas**

#### **a. Uji validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan data-data penelitian uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan setiap item-item pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode item total *correlation* yaitu metode korelasi antar

skor item dengan skor total item dikatakan valid apabila item tersebut mempunyai korelasi terhadap skor totalnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 25.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8 validitas variabel pelatihan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), dan kinerja (Y).

Variabel	Indikator	R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	P1	0,640	0,244	VALID
	P2	0,686	0,244	VALID
	P3	0,504	0,244	VALID
	P4	0,257	0,244	VALID
	P5	0,447	0,244	VALID
	P6	0,622	0,244	VALID
Pengembangan(X2)	P1	0,330	0,244	VALID
	P2	0,613	0,244	VALID
	P3	0,627	0,244	VALID
	P4	0,523	0,244	VALID
	P5	0,452	0,244	VALID
	P6	0,653	0,244	VALID
Kinerja (Y)	P1	0,572	0,244	VALID
	P2	0,551	0,244	VALID
	P3	0,383	0,244	VALID
	P4	0,631	0,244	VALID
	P5	0,603	0,244	VALID
	P6	0,676	0,244	VALID

Sumber data : Kuesiner 2019

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), sehingga semua indikator dan variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukannya uji validitas kuesioner maka selanjutnya kuesioner tersebut diuji reliabilitasnya uji realibilitas adalah ukuran untuk menunjukkan kestabilan dalam mengukur konsep atau struktur dari suatu kondisi ke kondisi lainnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah jika nilai alpha lebih besar dari nilai R tabel maka item-item pernyataan dalam angket yan digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai alpha lebih kecil dari R tabel maka item-item pernyataan dalam angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

Tabel 5.9 Uji realibilitas pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan kinerja (Y).

No.	variabel	Cronbach alpha	keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,482	RELIABEL
2	Pengembangan SDM (X2)	0,602	RELIABEL
3	Kinerja (Y)	0,584	RELIABEL

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach alpha  $> 0,244$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesiner yang dignakan dalam penelitian ini merupakan kuesiner yang handal (dapat diandalkan).

#### 4. Analisis Data

##### a. Regresi berganda

Analisis regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh antara variabel independen (pelatihan dan pengembangan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Sebagaimana yang terlampir pada skripsi ini.

Tabel 5.10 koefisien Regresi

coefficients						
model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	sig.
		B	Std. error			
1	constant	5.757	2.867		2.008	.049
	Pelatihan	.367	.124	.341	2.963	.004
	pengembangan	.438	.116	.435	3.780	.000

a. Dependent variabel : kinerja

Sumber : Hasil olah program SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y=5.757 + 0,367(X1) + 0,438(X2)$$

Untuk persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 5,757, angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan  $x=0$ , maka variabel kinerja (y) sebesar 5.757.

- 2) Apabila variabel pelatihan berubah sebesar satu satuan 0,367 perbuahan maka variabel kinerja mengalami perubahan sebesar 0,37 atau dengan asumsi bahwa variabel variabel independen dianggap constan.
- 3) Variabel independen pengembangan menunjukkan nilai koefisien 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel sebesar 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,438 dengan asumsi bahwa variabel independen dianggap constan.
- 4) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 5,757. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika tingkat pelatihan (x1) constan atau  $x=0$ , maka variabel kinerja (y) sebesar 5,757. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa jika tingkat pelatihan sebesar 0,367 dan tingkat pengembangan 0,438 maka kinerja akan meningkat sebesar 5.757.

b. Koefisien korelasi

Tabel 5.11 koefisien korelasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.469	1.351
a. Predictors: (Constant), pengembangan, pelatihan				

Sumber data : Kuesioner 2019

Koefisien korelasi adalah sebesar 0,697. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja yang berada pada kategori rendah. Sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi sebagai berikut

c. Koefisien determinasi

Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 25, tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,486 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan.

d. Uji t (Uji Parsial)

Hasil nilai T-Hitung pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) adalah 2.963 lebih besar dari nilai T-Tabel = 1,29536 dengan tingkat signifikan 0,004 pada tingkat kesalahan 0,10. Karena T-Hitung lebih besar dari T-Tabel maka hipotesis diterima. Kemudian nilai sig. 0.004 < 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan superentending of company makassar. Berdasarkan uji T pada variabel pertama maka hipotesis pertama diterima.

Dari Hasil analisis nilai T-Hitung pada variabel pengembangan ( $X_2$ ) adalah = 3,780 lebih besar dari nilai T-Tabel = 1,29536 dengan tingkat signifikan 0,000 pada tingkat kesalahan 0,10. Karena T-Hitung lebih besar

dari T-Tabel maka hipotesis diterima. Kemudian nilai sig.  $0.000 < 0.10$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan superentending of company makassar. Berdasarkan uji T pada variabel kedua maka hipotesis kedua diterima

Berdasarkan hasil uji T pada kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Superentending of Company Makassar.

e. Uji F (uji simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.12 Uji Simultan

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.018	2	53.509	29.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113.229	62	1.826		
	Total	220.246	64			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), pengembangan, pelatihan						

Sumber data : Kuesioner 2019

Pada tabel hasil olah SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $29.300 > F$  tabel sebesar  $2,39$ , kemudian nilai signifikan  $0.000 < \text{standar kesalahan signifikan } (0,10)$ . Dengan demikian maka dapat

disimpulkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan positif.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini dengan menggunakan metode regresi linear berganda yang diolah pada program SPSS versi 25, dimana pada tabel yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $29.300 > F$  tabel sebesar 2,39 kemudian nilai signifikan menunjukkan angka sebesar  $000 < \text{standar signifikan sebesar } 0,10$ , dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Superintending Company of Indonesia (Persero) Makassar.

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan PT Superintending Company of Indonesia (Persero) Makassar. Maka dapat di simpulkan bahwa peneliti dapat mengetahui bahwa :

Secara simultan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT Superintending Company of Indonesia (Persero) Makassar. dengan demikian hipotesis diterima.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Superintending Company of Indonesia (Persero) Makassar. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, maka ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti

1. Bagi perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan dan pengembangan secara berjenjang dan berkisanambungan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk tetap mempertahankan pelatihan dan pengembangan, agar kinerja karyawan terus meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chris Rowley dan Keith Jackson, 2012, *manajemen sumber daya manusia: the key concept*. Jakarta, PT. Raja grafindo persada.
- Danang Sunyoto. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung : PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Forester, Aldy. 2016. *Panduan Lengkap Aplikasi SPSS*. Bagian ke-2 <https://www.slideshare.net/aldyforester1/panduan-analisis-korelasi-berganda-dengan-spss>. Akses Tanggal 12 januari 2019.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan sumber daya insani*, Jakarta: bumi aksara, 2011.
- Kaswan, 2011. *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM Cetakan satu*. Jakarta : Penerbit CV Alfabeta.
- Komaruddin. (2006). *Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku organisasi. Edisi sepuluh*. Yogyakarta. Andy ofset.
- Malvin, 2016. *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian kharisma pasifik manado*. <https://ejournal.unsurat.ac.id/index.php/emba/articel/view/123456>. donwload tanggal 31 maret 2019.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

- Moehriono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen sumber daya manusia I*. Ternate : Penerbit Lepkhair.
- Riduwan, (2007). *Rumusan data dalam aplikasi statistika*. Bandung : alfabeta.
- Sadili, Samsudin, (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung CV Pustaka.
- Serdamayanti, 2008, manajemen sumber daya manusia. Jakarta,
- Sugiyono, 2009, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*, bandung : remaja rosdakarya alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2015) *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*, bandung : remaja rosdakarya alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- Umar, Husein. (2008). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT gramedia pustaka utama.
- Veithzal, Rivai Dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.Yogyakarta.
- Yunus Tarukbua Arung. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari*. (<http://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j=url=ht...>). Do wnload tanggal 31 maret 2019.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo Makassar**

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo makassar ”, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

#### IDENTITAS RESPONDEN

No Responden : .....

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Usia : .....Tahun

Masa Kerja : .....Tahun

Tingkat Pendidikan : .....

## **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Seuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Sauara/Saudari mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

### A. Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	saya berantusias dalam mengikuti pelatihan yang diadakan oleh organisasi ini.					
2.	saya bertanggung jawab secara moral atas suksesnya setiap pelatihan yang diadakan.					
3.	saya menunjukkan perubahan yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh organisasi ini.					
4.	saya sangat mendukung jika dikemudian hari ada pelatihan serupa untuk mendukung perubahan sikap semua pegawai menuju lebih baik					
5.	saya sangat senang karena pembawa materi dalam pelatihan sangat menguasai materi yang					
6	maka saya berusaha untuk menguasai semua materi semaksimal mungkin karena disajikan oleh ahli dibidangnya.					

## B. Variabel Pengembangan sumber daya manusia (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan semakin meningkat.					
2.	Saya mematuhi seluru peraturan yang terdapat dipkerjaan.					
3	Setelah mengikuti pelatihan dan dan pengembangan saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya.					
4	Setelah mengikuti pengembangan saya lebih rajin untuk hadir di perusahaan					
5	Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan tingkat inisiatif saya dalam bekerja semakin meningkat					
6	Setelah mengikuti pengembangan saya lebih mampu untuk meningkatkan kreativitas yang saya miliki.					

### C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan					
2.	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu					
3.	Saya selalu mematuhi perintah dan mematuhi peraturan dari perusahaan					
4.	Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari target yang telah ditentukan.					
6	Saya selalu berusaha bekerja jujur dan bertanggung jawab					

```
FREQUENCIES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 total_X1
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

Notes		
Output Created		02-JUL-2019 14:27:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
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=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 total_X1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	total_X1
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

		x1.1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	1	1.5	1.5	3.1
	4	22	33.8	33.8	36.9
	5	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	46.2	46.2	46.2
	5	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	52.3	52.3	52.3
	5	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	26	40.0	40.0	41.5
	5	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	36	55.4	55.4	56.9
	5	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.6	4.6	4.6
	4	32	49.2	49.2	53.8
	5	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**total\_X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1.5	1.5	1.5
	24	4	6.2	6.2	7.7

25	6	9.2	9.2	16.9
26	15	23.1	23.1	40.0
27	13	20.0	20.0	60.0
28	13	20.0	20.0	80.0
29	8	12.3	12.3	92.3
30	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 total\_X2  
/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes		
Output Created		02-JUL-2019 14:27:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
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=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 total_X2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics									
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	total_X2	
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

		x2.1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	26	40.0	40.0	43.1
	5	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	31	47.7	47.7	50.8
	5	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	26	40.0	40.0	43.1
	5	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	40.0	40.0	40.0
	5	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	56.9	56.9	56.9
	5	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**x2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	55.4	55.4	55.4
	5	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**total\_X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	1.5	1.5	1.5
	24	5	7.7	7.7	9.2
	25	9	13.8	13.8	23.1
	26	12	18.5	18.5	41.5

27	10	15.4	15.4	56.9
28	13	20.0	20.0	76.9
29	8	12.3	12.3	89.2
30	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 total_Y
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

Notes		
Output Created		02-JUL-2019 14:27:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
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=y1 y2 y3 y4 y5 y6 total_Y /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03

		Statistics						total_Y
N		y1	y2	y3	y4	y5	y6	
	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

**y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	15	23.1	23.1	24.6
	5	49	75.4	75.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	36.9	36.9	36.9
	5	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	38.5	38.5	38.5
	5	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	4	6.2	6.2	7.7
	4	26	40.0	40.0	47.7
	5	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	29	44.6	44.6	47.7
	5	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

**y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	25	38.5	38.5	40.0
	5	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

		total_Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	3.1	3.1	3.1
	24	2	3.1	3.1	6.2
	25	7	10.8	10.8	16.9
	26	6	9.2	9.2	26.2
	27	14	21.5	21.5	47.7
	28	13	20.0	20.0	67.7
	29	10	15.4	15.4	83.1
	30	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 6026 days.

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Notes
Output Created		02-JUL-2019 14:19:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 total_X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.19

[DataSet0]

		Correlations					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
x1.1	Pearson Correlation	1	.385**	.146	.115	.205	
	Sig. (2-tailed)		.002	.244	.363	.101	
	N	65	65	65	65	65	
x1.2	Pearson Correlation	.385**	1	.204	.005	.204	
	Sig. (2-tailed)	.002		.102	.972	.103	
	N	65	65	65	65	65	
x1.3	Pearson Correlation	.146	.204	1	-.097	.184	
	Sig. (2-tailed)	.244	.102		.444	.143	
	N	65	65	65	65	65	
x1.4	Pearson Correlation	.115	.005	-.097	1	-.301*	
	Sig. (2-tailed)	.363	.972	.444		.015	
	N	65	65	65	65	65	
x1.5	Pearson Correlation	.205	.204	.184	-.301*	1	
	Sig. (2-tailed)	.101	.103	.143	.015		
	N	65	65	65	65	65	
x1.6	Pearson Correlation	.097	.398**	.219	.082	.141	
	Sig. (2-tailed)	.441	.001	.079	.514	.261	
	N	65	65	65	65	65	
total_X1	Pearson Correlation	.640**	.686**	.504**	.257*	.447**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.039	.000	
	N	65	65	65	65	65	

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

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Notes
Output Created		02-JUL-2019 14:20:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 total_X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.50
	Elapsed Time	00:00:00.76

**Correlations**

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
x2.1	Pearson Correlation	1	.141	.156	.169	.330**	
	Sig. (2-tailed)		.262	.213	.178	.007	
	N	65	65	65	65	65	
x2.2	Pearson Correlation	.141	1	.439**	.113	-.052	
	Sig. (2-tailed)	.262		.000	.371	.684	
	N	65	65	65	65	65	
x2.3	Pearson Correlation	.156	.439**	1	.226	.107	
	Sig. (2-tailed)	.213	.000		.071	.395	
	N	65	65	65	65	65	
x2.4	Pearson Correlation	.169	.113	.226	1	.076	
	Sig. (2-tailed)	.178	.371	.071		.547	
	N	65	65	65	65	65	
x2.5	Pearson Correlation	.330**	-.052	.107	.076	1	
	Sig. (2-tailed)	.007	.684	.395	.547		
	N	65	65	65	65	65	
x2.6	Pearson Correlation	.244	.423**	.188	.291*	.157	
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.133	.019	.212	
	N	65	65	65	65	65	
total_X2	Pearson Correlation	.597**	.613**	.627**	.523**	.452**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	

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

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

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

### Notes

Output Created

02-JUL-2019 14:20:29

Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 total_Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.50
	Elapsed Time	00:00:00.70

### Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	Pearson Correlation	1	.183	.098	.255*	.255*	.245*
	Sig. (2-tailed)		.144	.439	.040	.041	.049
	N	65	65	65	65	65	65
y2	Pearson Correlation	.183	1	-.081	.157	.389**	.307*
	Sig. (2-tailed)	.144		.523	.212	.001	.013
	N	65	65	65	65	65	65
y3	Pearson Correlation	.098	-.081	1	.082	-.039	.383**
	Sig. (2-tailed)	.439	.523		.514	.756	.006
	N	65	65	65	65	65	65
y4	Pearson Correlation	.255*	.157	.082	1	.212	.244
	Sig. (2-tailed)	.040	.212	.514		.090	.050
	N	65	65	65	65	65	65
y5	Pearson Correlation	.255*	.389**	-.039	.212	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.756	.090		.000
	N	65	65	65	65	65	65
y6	Pearson Correlation	.245*	.307*	.339**	.244	.226	1
	Sig. (2-tailed)	.049	.013	.006	.050	.070	
	N	65	65	65	65	65	65
total_Y	Pearson Correlation	.572**	.551**	.383**	.631**	.603**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65

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

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

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

Notes		
Output Created		02-JUL-2019 14:21:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
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 for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.482	6

### Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

x1.1	22.42	1.997	.349	.371
x1.2	22.46	2.034	.476	.314
x1.3	22.52	2.347	.239	.439
x1.4	22.43	2.780	-.052	.578
x1.5	22.58	2.434	.156	.481
x1.6	22.58	2.059	.340	.379

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL

```

**Reliability**

Notes		02-JUL-2019 14:21:50
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Matrix Input		
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 for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	22.48	2.472	.342	.555
x2.2	22.55	2.438	.363	.546
x2.3	22.48	2.410	.382	.537
x2.4	22.42	2.684	.286	.577
x2.5	22.58	2.809	.199	.609
x2.6	22.57	2.437	.449	.513

```
RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL
```

### Reliability

#### Notes

Output Created	02-JUL-2019 14:25:30	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
	Matrix Input	
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 for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.584	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	22.75	2.657	.358	.526
y2	22.86	2.684	.327	.537
y3	22.88	2.985	.128	.611
y4	23.06	2.309	.320	.547
y5	23.00	2.500	.351	.525
y6	22.91	2.398	.469	.474

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 6024 days.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2.
```

## Regression

		Notes
Output Created		04-JUL-2019 20:26:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	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 x1 x2.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.31
	Memory Required	2896 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengembangan, pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.469	1.351

a. Predictors: (Constant), pengembangan, pelatihan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.018	2	53.509	29.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113.229	62	1.826		
	Total	220.246	64			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan, pelatihan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.757	2.867		2.008	.049
	pelatihan	.367	.124	.341	2.963	.004
	pengembangan	.438	.116	.435	3.780	.000

a. Dependent Variable: kinerja

**YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS**  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : umma.yapim.2015@gmail.com, Kode Pos 90511  
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros



**PERSETUJUAN JUDUL PROPOSAL/SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : INDRI ZULAIHA  
NIM : 1661201207  
KONSETRASI : MANAJEMEN SDM  
Judul : 1. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO MAKASSAR  
2. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO MAKASSAR  
3. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT BELAJAR MAHASISWA JURUSAN FEB PADA UNIVERSITAS MUSLIM MAROS SEMESTER 7 TAHUN AJARAN 2018 -2019

Telah diperiksa dan kami setuju untuk menjadi judul Proposal/skripsi untuk mahasiswa bersangkutan.

Maros, Desember 2018

Mahasiswa,

INDRI ZULAIHA  
Nim: 1661201207

Pembimbing I,

Nuriaeta, SE., M.M  
NIDN/Nip.

Pembimbing II,

UMMULCHAIR, SE., MM  
NIDN/Nip.

Note:

Setelah disetujui agar segera menyettor ke Kaprodi

# UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

## LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018  
e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511  
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 733 /LPPM-UMMA/V/2019  
Lampiran : 1 (satu) exemplar  
Perihal : **Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian**

Kepada yang terhormat :  
**Pimpinan PT. Sucofindo Makassar**  
Di-  
**Makassar**

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB - UMMA) tahun akademik 2018/2019, maka kami mohon kiranya bapak dapat memberikan rekomendasi izin penelitian kepada mahasiswa kami.

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu :

Nama	: <b>Indri Zulaiha</b>
Nim	: 1661201207
Fakultas	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Sumber Daya Manusia
Lokasi Penelitian	: PT. Sucofindo Makassar
Judul Penelitian	: Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber daya Manusia
Periode penelitian	: 6 bulan mulai dari Maret s/d Agustus 2019

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Maros, 25 Mei 2019  
Ketua LPPM UMMA,  
  
**Dr. Hj. Subartita R., M. Hum.**  
NIDN: 0914017001

**Tembusan Kepada Yth.:**

1. Biro Administrasi Akademik
2. Dekan FKIP UMMA
3. Yang Bersangkutan
4. Pertinggal File,-

No. 518/MKS-VII/PSDM/2019  
02 Juli 2019

Kepada Yth,  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
Kampus : Jl. Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan

Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Saudara/i No. 733/LPPM-UMMA/V/2019 Tanggal 20 Mei 2019 perihal tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa pada perinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa atas nama :

1. Nama : Indri Zulaiha  
Stanbuk : 1661201207

Untuk melakukan Penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia".

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



**Risma Neswaty**

Pj. Kepala Bidang Dukungan Bisnis



KARTU KONTROL BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

NAMA MAHASISWA : INDRI ZULAIHA  
NIM : 1661201207  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SU COFINDO MAKASSAR  
PEMBIMBING I : NURLAELA, S.E., M.M  
PEMBIMBING II : UMMUL CHAIR, S.E., M.M

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	04/07/19	titik cara penulisan	
2	05/7 2019	Koreksi kesimpulan & saran	
3	08/07/19	Daftar pustaka dilengkapi	
4	8/7-19	buat abstrak	
5	9/07/19	perbaiki BAB V dan lengkap PPS dan d-tabel	
6	13/7/19	Koreksi penulisan	
7	15/07/19	Ace	
8	17/7.19	Ace up di aplikasi	
9			

**YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS**  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



Alamat : Jl. Dr. Ratulangi No. 62 Maros Telepon (0411) 372161

**TRANSKRIP NILAI**

Nama Lengkap : **INDRI ZULAHHA**  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Maros, 23 November 1995  
 Nomor Induk Mahasiswa : **1661201207**  
 Program Pendidikan : STRATA SATU (S.1)  
 Bidang Ilmu : EKONOMI  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN / MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

NO.	MATA KULIAH	HM	AM	K	M
1	Studi Islam 1	C	2	2	4
2	Bahasa Indonesia	B	3	2	6
3	Pengantar Bisnis	B	3	3	9
4	Bahasa Inggris	A	4	2	8
5	Statistik I	A	4	3	12
6	Pengantar Akuntansi	A	4	3	12
7	Teori Ekonomi Mikro	B	3	2	6
8	Ekonomi Moneter	A	4	2	8
9	Studi Islam 2	B	3	2	6
10	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	B	3	3	9
11	Pengantar Manajemen	A	4	3	12
12	Bahasa Inggris Bisnis	A	4	2	8
13	Teori Ekonomi Makro	B	3	2	6
14	Aspek Hukum Dalam Bisnis	A	4	2	8
15	Matematika Keuangan	A	4	2	8
16	Akuntansi Biaya	B	3	2	6
17	Studi Islam 3	A	4	2	8
18	Matematika Ekonomi	A	4	3	12
19	Pengantar Aplikasi Komputer	B	3	3	9
20	Keuangan Daerah	A	4	2	8
21	Manajemen Sumber Daya Manusia	A	4	3	12
22	Manajemen Pemasaran	B	3	3	9
23	Pengantar Ekonomi Pembangunan	A	4	3	12
24	Manajemen Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya	A	4	3	12
25	Studi Islam 4	B	3	2	6
26	Statistik II / Statistik Bisnis	B	3	3	9
27	Manajemen Keuangan	B	3	3	9
28	Manajemen Operasional	A	4	2	8
29	Sistem Informasi Manajemen	A	4	3	12
30	Perilaku Keorganisasian	B	3	2	6
31	Manajemen Koperasi dan Usaha Kecil	B	3	3	9
32	Perekonomian Indonesia	A	4	3	12
33	Studi Islam 5	A	4	2	8
34	Manajemen Risiko	A	4	3	12
35	Metodologi Penelitian	B	3	3	9

36	Teori Pengambilan Keputusan (SDM)	A	4	3	12
37	Ekonomi Internasional	A	4	3	12
38	Manajemen SDM Lanjutan (SDM)	A	4	3	12
39	Perpajakan	A	4	2	8
40	Kewirausahaan	B	3	3	9
41	Studi Islam 6	A	4	2	8
42	Operation Research	A	4	3	12
43	Penganggaran / Budgeting Perusahaan	B	3	3	9
44	Akuntansi Manajemen	A	4	3	12
45	Studi Kelayakan Bisnis	B	3	2	6
46	Ekonomi Manajerial	A	4	3	12
47	Manajemen Strategi	A	4	3	12
48	Kepemimpinan (SDM)	A	4	3	12
49	Kuliah Kerja Nyata (KKN)	A	4	4	16
50	STUDI ISLAM 7	A	4	2	8
51	Strategi Pengembangan SDM	A	4	3	12
52	SEMINAR MANAJEMEN SUMBER DAYA	A	4	3	12
53	STUDI ISLAM 8	A	4	2	8
54	SKRIPSI	A	4	6	24
<b>Jumlah</b> :				<b>144</b>	<b>526</b>
<b>Nilai Mutu Rata-Rata</b> : 3,65					



Maros, 21 Agustus 2019

Dekan ,

Dr. Dahlan, S.E, M.M.

NIDN: 0931125807

## RIWAYAT HIDUP



**INDRI ZULAIHA** biasa dipanggil Indri lahir di Maros pada tanggal 23 November 1995 dari pasangan Suami Istri, Bapak Talli dan Ibu Baji. Peneliti merupakan anak Ke Sembilan dari sepuluh bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Lingkungan Baniaga Kelurahan Taroadi Kecamatan Turikale Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi-Selatan. Penulis mulai memasuki jenjang Pendidikan Dasar di SD Negeri 10 Sanggalea dan lulus pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Maros lulus pada tahun 2012 dan kembali melanjutkan Pendidikan Menengah Atas pada SMK Negeri Darussalam Makassar lulus pada tahun 2015. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan Program Strata 1 pada Universitas Muslim Maros dengan Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2019, penulis berhasil menyelesaikan studinya dan meraih gelar Sarjana Pendidikan dengan judul skripsi "**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Makassar**".

