

**PENGARUH TRANSFORMASI ORGANISASI TERHADAP
KOMPETENSI KARYAWAN PADA
PT. BUMI SULTRA JAYA**

Diajukan Oleh

ABBAS

4515012002



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kompetensi
Karyawan Pada PT. Bumi Sultra Jaya

Nama Mahasiswa : Abbas

Stambuk/NIM : 4515012002

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Bumi Sultra Jaya

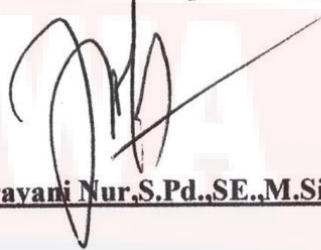
Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si

Pembimbing II



Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN:

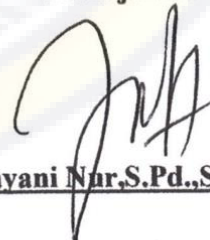
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**



Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., M.H

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

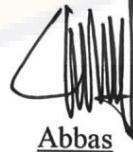
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abbas
Nim : 4515012002
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kompetensi
Karyawan Pada PT. Bumi Sultra Jaya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak 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 secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,
Mahasiswa yang bersangkutan



Abbas

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL TRANSFORMATION ON
EMPLOYEE COMPETENCY ON
PT. BUMI SULTRA JAYA**

By:

ABBAS

***Prodi Management Faculty of Economics
Bosowa University***

ABSTRACT

ABBAS. 2019. Thesis. The Effect of Organizational Transformation on Employee Competence at PT. Bumi Sultra Jaya Makassar, South Sulawesi, guided by Indrayanu Nur S.Pd SE M.SI and Thamrin Abduh., SE ..., M.Sc

The purpose of this study was conducted to see the extent of the effect of organizational Transformation on Employee Competence at PT Bumi Sultra Jaya Makassar in South Sulawesi, by analyzing how much influence and the relationship of Organizational Transformation on Employee Competence at PT Bumi Sultra Jaya Makassar in South Sulawesi. The analytical method used in this research is descriptive analysis, multiple regression analysis and multiple correlation analysis.

Based on the results of the analysis of technological progress a positive and significant effect on employee competence. Natural Resource Management.

Keywords: Organizational Transformation and Employee Competency

**PENGARUH TRANSFORMASI ORGANISASI TERHADAP
KOMPETENSI KARYAWAN PADA
PT. BUMI SULTRA JAYA**

Oleh:

ABBAS

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

ABBAS. 2019. Skripsi. Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Bumi Sultra Jaya Makassar Sulawesi Selatan dibimbing oleh Indrayanu Nur S.Pd SE M.SI dan Thamrin Abduh.,SE.,M.Si

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT Bumi Sultra Jaya Makassar Sulawesi Selatan, dengan menganalisa seberapa besar pengaruh dan hubungan Transformasi Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT Bumi Sultra Jaya Makassar Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan analisis korelasi berganda.

Berdasarkan hasil analisis kemajuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dan manajemen sumber daya.

Kata Kunci : Transformasi Organisasi dan Kompetensi Karyawan

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Bumi Sultra Jaya.”

Secara khusus penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta Ibunda dan Ayahanda yang telah mempertahankan seluruh hidupnya untuk kesuksesan anaknya, yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
5. Kepada Bapak Dr. Thamrin Abduh,SE.,M.Si dan Ibu Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Bapak PT. Bumi Sultra Jaya Terima kasih banyak saya ucapkan kepada PT. BUMI SULTRA JAYA Kabupaten Kolaka yang mau menerima saya meneliti selama hampir dua bulan tanpa perusahaan ini mungkin saya belum bisa sampai ke tahap ini
8. Terima kasih untuk lembaga tercinta saya yaitu HIMANAJ, BEM, HMI tempatku berbagi warna – warni kehidupan selama di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
9. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan Manajemen 2015 kelas A dan B yang menemani dalam perkuliahan selama 4 tahun, terkhusus teman saya berempat Ar. Hidayat, Manisa, Widya Handayani Bakri dan Ekayanti Pertiwi saya kira beliau sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan skripsi yang saya buat,

10. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan KKN KWU Angkatan 45 Desa Bonto Tangga Kab. Bantaeng kalian luar biasa.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 2 September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pengertian Transformasi Organisasi	10
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Transformasi Organisasi	19
2.1.4 Kompetensi	21
2.2 Kerangka Pikir	24
2.3 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2 Metode Pengumpulan Data	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Sumber Data	27
3.4 Metode Analisis	28

3.5 Definisi Operasional	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Sultra Jaya	31
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Sultra Jaya.....	31
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Bumi Sultra Jaya.....	36
4.1.3 Visi Misi PT. Bumi Sultra Jaya	43
4.1.4 Ruang Lingkup Koperasi	41
4.2. Analisis Data	59
4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.2.2 Analisis Koefisien Determinasi	61
4.2.3 Uji F.....	54
4.3.4 Uji T	62
4.3. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	

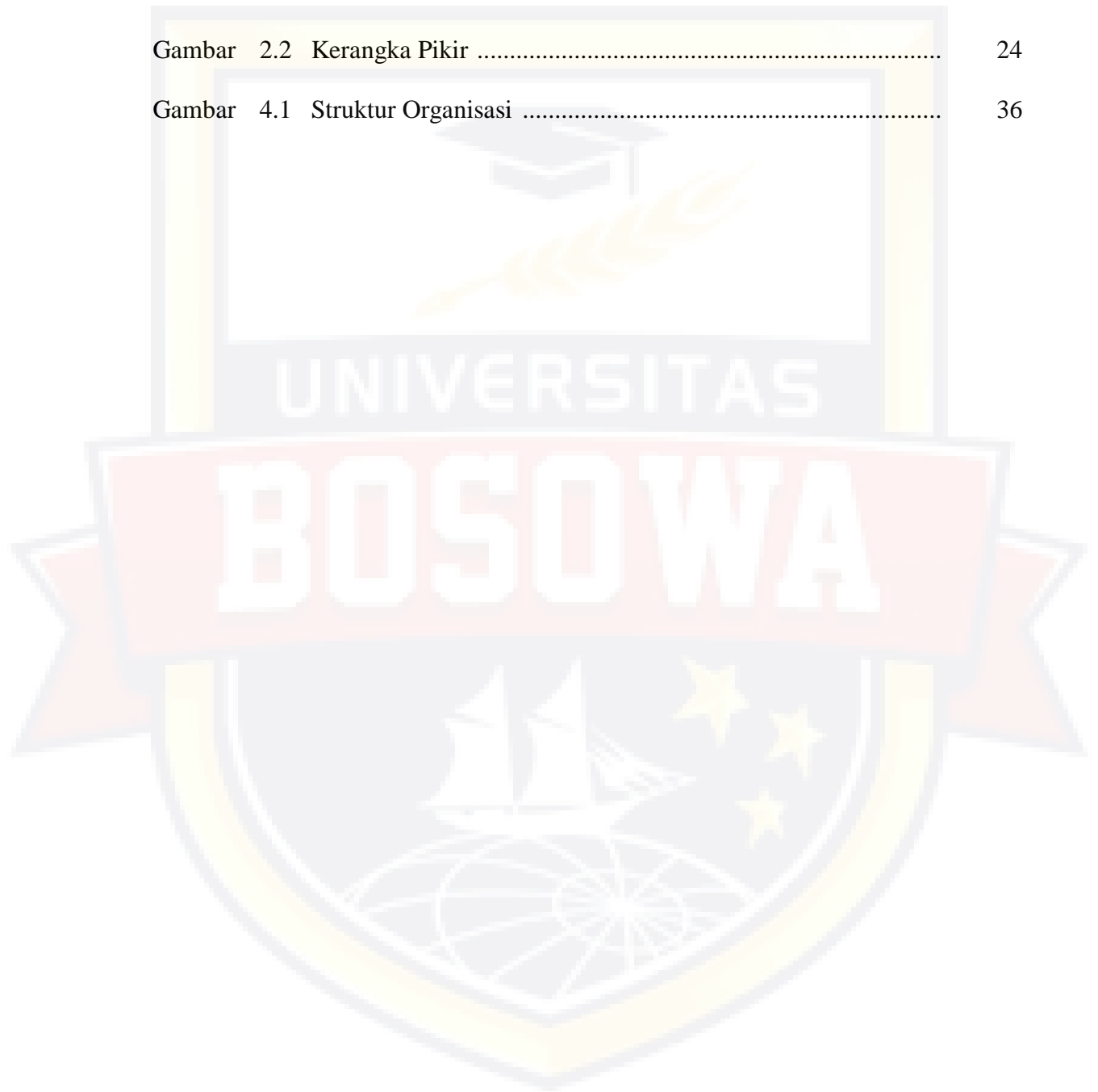
DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 4.1	Bersemangat (Antusias) dalam Mengikuti Pendidikan	45
Tabel 4.2	Partisipatif Aktif dalam Kegiatan Pendidikan	45
Tabel 4.3	Materi Pendidikan Sesuai Kebutuhan Pekerjaan	46
Tabel 4.4	Materi Memudahkan Pengerjaan Tugas	46
Tabel 4.5	Metode Pendidikan Memudahkan Pengerjaan Tugas	47
Tabel 4.6	Penerapan Materi Pendidikan dalam Pekerjaan	47
Tabel 4.7	Nyaman Saat Pendidikan Diberikan.....	48
Tabel 4.8	Pendidikan Bermanfaat untuk Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan	48
Tabel 4.9	Bersemangat dalam Mengikuti (Antusias) Pelatihan	49
Tabel 4.10	Berpartisipasi Aktif dalam Kegiatan Selama Pelatihan.....	49
Tabel 4.11	Mendapatkan Materi Pelatihan Sesuai dengan Pelatihan	50
Tabel 4.12	Materi yang Diberikan Memudahkan Pengerjaan Tugas	51
Tabel 4.13	Mampu Mengaplikasikan Materi/Teori yang Telah Diterima	51
Tabel 4.14	Setelah Mengikuti Pelatihan, dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Cepat dan Tepat Sesuai dengan Ketentuan	52
Tabel 4.15	Evaluasi Pelatihan dapat Membantu Menjadi Lebih Terlatih dan Terampil dalam Bekerja	52
Tabel 4.16	Berpartisipasi Aktif dalam Kegiatan-Kegiatan selama Pelatihan	53
Tabel 4.17	Mendapatkan Materi Pelatihan Sesuai dengan Kebutuhan Kerja	54
Tabel 4.18	Merasa Senang dan Puas dengan Hasil Kerja yang dicapai	54

Tabel 4.19	Pekerjaan Saat ini Sudah Sesuai dengan Keterampilan yang Dimiliki	55
Tabel 4.20	Meneliti Kembali Tugas Sebelum Dikumpulkan dan Dilanjutkan ke Unit Lain	55
Tabel 4.21	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Atasan dalam Waktu yang Telah Ditentukan.....	56
Tabel 4.22	Dalam Kerja Berusaha Mencapai Hasil Kerja Melebihi Standar Kerja yang Sudah Ditetapkan	56
Tabel 4.23	Menjalankan Target Kerja yang Ditetapkan Organisasi Penuh dengan Perhitungan	57
Tabel 4.24	Mentaati Peraturan yang Berlaku di Instansi.....	58
Tabel 4.25	Berpikir Kreatif Guna Kepentingan Pekerjaan Sangat Diperlukan	58
Tabel 4.26	Bertanggung Jawab dengan Pekerjaan Masing-Masing yang telah Ditetapkan	59
Tabel 4.27	Hasil Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.28	Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.29	Hasil Uji F	62
Tabel 4.30	Hasil Uji T	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.2	Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Abad ke 21 adalah era bisnis berbasis pengetahuan (*knowledge-based business*) yang ditandai dengan kemajuan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Lingkungan bisnis dikarakteristikan dengan akselerasi perubahan yang cepat, dan berlangsung secara terus-menerus. Organisasi bisnis atau perusahaan dihadapkan pada era baru yang diindikasikan oleh kemajuan ilmu, pengetahuan dan teknologi, pasar global, meningkatnya kelas menengah, meningkatnya peran pelanggan dalam inovasi, dan pentingnya teknologi informasi dan komunikasi dalam proses produksi. Globalisasi dan kemajuan ilmu, pengetahuan dan teknologi telah merubah perilaku manusia dalam upaya memenuhi berbagai kebutuhannya.

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi membawa manusia di belahan dunia manapun dengan mudah dan cepat memperoleh informasi dan berkomunikasi dalam segala hal. Manusia sebagai pelanggan terhadap berbagai barang dan jasa, kini menjadi semakin teliti karena memiliki informasi yang luas serta selalu terkini.

Dampaknya, organisasi perlu melakukan adaptasi dengan dinamika lingkungan melalui perubahan yang sesuai dengan kekuatan dan kebutuhan organisasi. Organisasi harus melakukan pilihan yang tepat terhadap model perubahan organisasi, karena tidak semua model perubahan organisasi yang ditawarkan oleh berbagai pihak dapat diimplementasikan ke dalam semua bentuk organisasi, karena tergantung dari bidang kegiatan, ukuran atau besaran

organisasi, kemampuan, serta lingkungan organisasi. Transformasi atau perubahan organisasi adalah tantangan yang mengharuskan organisasi mengembangkan kemampuannya untuk beradaptasi terhadap lingkungan luar, dan mengintegrasikannya ke dalam dengan memberdayakan sumber-sumber yang dimiliki terutama sumber daya manusia sebagai aset terpenting organisasi.

Transformasi organisasi bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas organisasi sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Lingkungan bisnis menurut Poerwanto (2006) merupakan sebuah sistem terbuka yang berada di lingkungan yang terdiri dari berbagai elemen atau unit yang saling berkaitan satu sama lainnya. Sebagai sebuah sistem sosial terbuka, unit-unit bisnis merupakan bagian dari sebuah lingkungan yang dapat memengaruhi dan dipengaruhi.

Dunia bisnis telah memasuki era persaingan yang ketat. Sinergitas telah menjadi kemas globalisasi, yang sebenarnya merupakan bentuk penjajahan baru oleh perusahaan-perusahaan besar untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya, dengan memindahkan usahanya ke tempat lain yang memiliki sumber-sumber daya baik alam yang melimpah, maupun sumber daya manusia yang masih bisa dibayar murah. Tidak sekedar itu, mereka juga memindahkan pencemaran ke negara lain. Lanskap bisnis telah berubah secara terbuka. Implikasinya, setiap perusahaan kini harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kapasitasnya agar mampu memasuki persaingan global yang menuntut kemampuan daya saing, baik pada tingkat organisasi maupun individu.

Dalam kaitan dengan daya saing, Zuhail (2010) mengatakan bahwa perusahaan mesti mengalihkan perhatiannya dalam porsi lebih besar pada asset-

aset tersembunyi seperti sumber daya manusia (SDM), budaya korporat, serta aset intelektual lainnya. Ada pergeseran yang cukup fundamental yang bergerak ke arah human capital oriented. Daya saing oleh Zuhail (2010) didefinisikan sebagai gambaran bagaimana suatu bangsa termasuk perusahaan-perusahaan dan SDM-nya mengendalikan kekuatan kompetensi yang dimilikinya secara terpadu guna mencapai kesejahteraan dan keuntungan.

Daya saing (*competitiveness*) dalam konteks bisnis dapat dipahami sebagai sebuah kemampuan atau kinerja sebuah lembaga baik yang berupa sumber daya manusia, perusahaan, atau negara dalam menghadapi pesaing-pesaingnya pada suatu kondisi tertentu. Kotter (1996) mengatakan bahwa kini organisasi organisasi harus menyiapkan diri untuk inovasi dan berubah, tidak hanya untuk menjadi berhasil tetapi untuk bertahan hidup dalam era kompetisi yang meningkat.

Daft (2004) menambahkan bahwa perubahan organisasi adalah untuk beradaptasi dengan lingkungan melalui dua cara yaitu, incremental change menunjuk pada seri progres-progres secara kontinyu dalam mengelola organisasi dan sering hanya pada satu bagian organisasi, dan radical change menunjuk pada memecahkan kerangka organisasi, sering merubah organisasi secara keseluruhan. Lanskap bisnis telah berubah dan akan terus berubah. Untuk memasuki era perubahan diperlukan kemampuan beradaptasi yang tinggi yang berbasis pada sumber daya manusia berpengetahuan.

PT. Bumi Sultra Jaya merupakan suatu perusahaan pelayaran yang bergerak dibidang jasa pengangkutan laut, Bongkar Muat barang dari Tongkang ke Vessel, baik di wilayah Sulawesi Tenggara maupun di Pelayaran Nasional.

Bisnis utama perusahaan ini adalah melayani jasa angkutan hasil tambang baik ore nickel, batu bara ataupun jenis mineral lainnya.

Visi dari PT. Bumi Sultra Jaya ini adalah untuk menjadi perusahaan Konsersuim yang kuat dalam satu ikatan perkerjaan yang mempertahankan integritas, kualitas dan kuantitas dan Menjadi Perusahaan Pelayaran Nasional yang selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dalam memenuhi kebutuhan jasa transportasi laut khususnya dalam jasa pengangkutan hasil pertambangan. Sehingga hal ini sangat berpengaruh pada kompetensi karyawan.dalam bidangnya masing-masing maupun team work, karena di dalam pencapai keberhasilan perusahaan sangat di butuhkan karyawan yang memiliki komptensi lebih yang akan menguntungkan perusahaan terutama team work.

Adapun data yang saya dapatkan pada PT. Bumi Sultra Jaya yaitu dimana perusahaan tersebut sudah melaksanakan transformasi oraganisasi sejak beberapa tahun lalu dan sudah memiliki beberapa karyawan yang telah melakukan transformasi organisasi yang bertujuan untuk memajukan perusahaan tersebut, hanya saja ada beberapa karyawan yang tergolong dalam organisasi perusahaan tersebut tidak memiliki kompetensi dalam memajukan perusahaan, sehingga hal ini mempengaruhi kelancaran perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, perlu diadakan kajian tentang faktor-faktor penyebab ketidak kemampuan karyawan terhadap melakukan transformasi organisasi untuk memajukan perusahaan, oleh karena itu perlukan penelitian lebih lanjut tentang : **“ANALISIS TRANSFORMASI ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PADA PT. BUMI SULTRA JAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Transformasi Organisasi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bumi Sultra Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana transformasi organisasi terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bumi Sultra Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat disimpulkan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan transformasi organisasi terhadap karyawan pada perusahaan.
2. Menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi dalam konteks transformasi organisasi pada perusahaan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan PT. Bumi Sultra Jaya, dalam meningkatkan kualitas karyawan pada era transformasi organisasi untuk memajukan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Arep, Ishak dan Hendri Tanjung (2003). Manajemen adalah satu aktivitas yang sudah dipraktekkan sejak manusia hidup

David Baldry dan Amaratunga, (2002). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan

(sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM. Makin besar perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya.

Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat di mana karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kita dapat melihat adanya perbedaan antarperusahaan dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengelolaan SDM. Perkembangannya kita melihat bahwa sampai dengan akhir abad ke-20 hampir semua negara di dunia terlibat dengan isu ekonomi, teknologi dan keamanan, dan sekaligus merupakan masalah yang dikembangkan di seluruh dunia. Memasuki abad ke-21 atau yang dikenal juga

dengan era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antarsatu negara dengan negara lain. Kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan semua masyarakat di seluruh dunia. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik, dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2008:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan

efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Menurut para Ahli :

1. **Membuat Kebijakan dan pertimbangan**

Msdm memiliki tugas untuk memotivasi para pekerja, dengan bgitu divisi yang mengurus ,masalah tersebut harus ikut membantu membuat kebijakan untuk SDM.

2. **Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan**

Divisi manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam hal menerapkan kebijakan yang di buat serta memperhatikan dampak kebijakan dan prosedur terhadap para pekerja.

3. **Memberi Dukungan**

Salah satu tujuan MSDM yang paling penting adalah memberikan dukungan terhadap perusahaan dengan begitu, bentuk nyata dari dukungan tersebty adalah berupa perekrutan SDM berkualitas dan menciptakan kondisif di perusahaan.

4. Menyelesaikan Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan pasti akan menghadapi masalah.

Seringkali masalah tersebut membawa perusahaan pada situasi krisis dan resiko negative bagi banyak pihak.

5. Media Komunikasi Terbaik

MSDM dapat berperan sebagai media komunikasi yang menjembatani hubungan antara pekerja, manajer, dan perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. *Staffing* (Mengatur Keanggotaan)

Fungsi fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *staffing* atau mengatur keanggotaan. Dalam fungsi ini ada tiga kegiatan penting yang termasuk yaitu perencanaan, penarikan, juga proses seleksi. Contohnya dapat diambil dalam kegiatan utama yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia.

Semakin banyaknya perusahaan yang berdiri, semakin banyak pula sumber daya manusia yang dibutuhkan. Inilah yang membuat manajemen sumber daya manusia berfungsi di mana memiliki tugas untuk menyediakan, menyaring, memilih, dan semacamnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan-perusahaan. Agar mendapatkan pekerja yang sesuai kriteria, departemen sumber daya manusia biasanya melakukan serangkaian kegiatan seperti wawancara, tes keahlian, dan menyelidiki latar belakang orang tersebut.

2. Evaluasi

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi lain yaitu evaluasi. Evaluasi di sini termasuk dalam melakukan pelatihan juga penilaian. Departemen sumber daya manusia wajib bertanggung jawab akan pengadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Biasanya mereka yang akan memberi pelatihan terhadap para calon dan memastikan para calon mendapat evaluasi atau penilaian terhadap performance mereka dari seluruh bagian perusahaan atau pihak-pihak terkait. Selain terhadap calon, departemen juga harus melatih para manajer untuk membuat standar kinerja yang dinilai baik dan membuat sebuah penilaian dengan akurat.

3. Penggantian dan Kepuasan

Masuk ke fungsi berikutnya yaitu penggantian atau kepuasan. Atau juga dapat kita ucap sebagai 'reward'. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini berurusan dengan penggantian akan kinerja yang telah dilakukan oleh para sumber daya manusia dimana berhubungan juga dengan kepuasan yang diterima perusahaan.

Departemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk membuat perkembangan atas struktur gaji yang baik, sementara pihak manajer memiliki tugas berupa pemberian gaji tersebut. Kedua pihak yang meliputi manajemen sumber daya manusia ini harus melakukan koordinasi yang baik.

Mereka harus memastikan pemberian gaji beserta hal yang berkaitan meliputi gaji pokok, bonus, insentif, jatah cuti, dan lainnya terhadap SDM sesuai dengan keputusan yang dibuat juga sesuai dengan hukum (peraturan standar seperti UMR).

4. Pelatihan dan Penasehat

Manajemen sumber daya manusia juga memiliki fungsi sebagai pelatih sekaligus penasehat. Pihak departemen bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan baik untuk calon karyawan, karyawan baru, atau juga karyawan lama demi menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

Selain melatih juga menjadi penasehat yang akan memberi masukan ke pada pihak manajer, serta mencari solusi bila terjadi kasus atau masalah selama proses pengembangan.

5. Membangun Relasi

Manajemen sumber daya manusia berperang penting juga memiliki tugas untuk membangun relasi seperti melakukan negosiasi dengan pihak perserikatan pekerja.

Departemen harus berperang aktif berupa mencari jalan persetujuan antara perusahaan dengan serikat pekerja, juga membantu untuk menghindari datangnya keluhan. Disini apartemen juga harus berurusan agar tidak terjadi tingakan tidak sehat yang dapat dilakukan oleh para karyawan seperti mogok bekerja dan demonstrasi.

Pada dasarnya, kita dapat menyimpulkan fungsi yang satu ini adalah bahwa departemen sebagai manajemen sumber daya manusia merupakan ikatan antara sumber daya manusia yaitu karyawan dengan pihak serikat sumber daya manusia atau serikat pekerja.

6. Menciptakan kondisi aman dan sehat

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang keenam yaitu sebagai pencipta kondisi yang aman dan sehat. Aman dan sehat maksudnya menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan beresiko seperti kecelakaan yang dialami pekerja.

Departemen bertanggung jawab untuk melakukan pelatihan khusus seperti bagaimana keselamatan kerja, memperbaiki kondisi yang dapat membahayakan pekerja, dan membuat program kesehatan untuk pekerja. Selain itu wajib juga untuk selalu membuat laporan setiap terjadi kecelakaan kerja.

7. Mendalami masalah

Terakhir, pihak departemen sebagai manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai pencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi atau *personal research*.

Contoh masalah yang sering terjadi diantaranya para pekerja atau karyawan tidak hadir dan terlambat datang terlalu sering. Mereka harus mendalami masalah tersebut dan memikirkan apakah kebijakan yang selama ini ditetapkan sudah tepat atau kurang.

8. Pengintergrasian

Maksudnya dari integrasi disini ialah menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan. Kalau integrasinya bagus tentu kerjasama akan lebih menguntungkan lagi untuk kedua pihak

9. Pemeliharaan

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting, dalam pemeliharaan ini ditujukan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental maupun loyalitas karyawan supaya kerjasama semakin terjaga.

10. Pemberhentian

Yang biasa disebut PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Seperti namanya, untuk memutus atau mengakhiri kontrak atau hubungan kerja antar perusahaan dengan karyawan yang biasanya disebabkan oleh suatu hal yang menyebabkan hak dan kewajiban antar perusahaan dengan karyawan berakhir.

2.1.4 Pengertian Transformasi Organisasi

Transformasi Organisasi Dinamika lingkungan usaha seperti kompetisi, globalisasi, perubahan pasar, serta teknologi yang terus menerus merupakan alasan prinsipal terhadap transformasi organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Beer (1997) mengemukakan, sebagai konsekuensi dari perubahan lingkungan, maka organisasi harus menemukan dirinya dalam mememanajementi sumber daya manusia secara kontinyu. Organisasi birokrasi yang hirarkiral diganti dengan organisasi datar dan terbuka. Lebih penting lagi, organisasi harus meningkatkan kapabilitasnya agar memiliki daya

saing. Pernyataan tersebut menandakan bahwa transformasi atau juga disebut sebagai perubahan organisasi merupakan basis dari peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam menghadapi gelombang perubahan.

Poerwanto (2006) menjelaskan bahwa organisasi pada masa sekarang maupun masa datang apa pun bentuk dan jenis kegiatannya akan terus menghadapi perubahan dan merubah dirinya. Kebutuhan hidup secara individual akan mempengaruhi kebutuhan organisasi di mana individu bekerja dan atau sebaliknya. Individu dan organisasi di mana orang bekerja adalah dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya, dua-duanya membutuhkan perubahan. Lebih lanjut Poerwanto menjelaskan bahwa organisasi kini menghadapi tantangan perubahan global pada berbagai aspek kehidupan yang tidak akan pernah berhenti. Konsekuensinya, setiap organisasi harus dapat mengantisipasi dan mengadaptasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya atau organisasi yang bersangkutan merubah sistem operasinya melalui inovasi-inovasi yang relevan dengan kebutuhan eksistensinya.

Menurut Andrew H. Van de Ven (1995) Transformasi Organisasi dalam tulisannya "*Exploring Development and Change*" berpendapat terdapat 4 teori dasar yang menjelaskan proses perubahan dalam suatu organisasi, keempat teori tersebut mempunyai sequence yang berbeda pada setiap even perubahan, dimana setiap even digerakkan oleh motor-motor konsep yang berbeda dan dioperasikan dalam organisasi yang berbeda. Adapun proses atau *sequence* diungkap pada perubahan antara lain seperti :

1. *Transitions in individuals job and career*

2. *Group Formation and Development*

3. *Organizational Innovation*

4. *Growth*

5. *Reorganization*

6. *Decline*

Lebih lanjut Van de Ven menjelaskan bahwa empat teori tersebut dapat menjelaskan proses perubahan yang dapat mewakili dari sequence yang berbeda dari peristiwa perubahan yang mempunyai penggerak konsep, operasional dan level organisasi yang berbeda, variasi tersebut telah dibangun suatu pluralisme teori yang telah tidak tercover untuk menjelaskan proses perubahan dan pengembangan organisasi. Berbagai macam teori dan konsep yang diadopsi dari disiplin ilmu yang berbeda akan mendorong penggolongan perspektif yang memperkaya satu dengan yang lainnya.

Beberapa pandangan dapat saling mempengaruhi diantara beberapa perspektif yang berbeda namun dapat membantu beberapa pengertian yang komprehensif tentang kehidupan organisasi sebab beberapa sudut pandang teoritik berusaha memandang secara parsial tentang fenomena yang kompleks sehingga akan membawa pada fokus pandangan yang kontras tentang perubahan (*change*) dan pengembangan (*development*).

Bertolak dari uraian diatas, diperlukan beberapa integrasi disamping juga tetap harus mempertahankan secara spesifik mengenai teori-teori alternatif tentang perubahan (*change*) dan pengembangan (*development*), dari beberapa perbedaan tersebut akan terdapat peluang untuk mengembangkan teori baru yang lebih kuat

dan lebih dapat menjelaskan mengenai perspektif yang telah ada. Pendekatan tersebut akan mempertahankan autentiknya perbedaan-perbedaan teori dan pada saat yang sama akan mempercepat konstruksi teori, dalam proses saling mempengaruhi antara teori-teori tersebut sehingga dapat menjadi lebih kuat dan leluasa dalam proses perubahan dan pengembangan.

Lebih lanjut (Van de Ven & Poole, 1988) ; mengatakan bahwa teori perubahan sosial atau entitas biologi tersebut terdiri dari :

1. *Life Cycle*
2. *Teleological*
3. *Dialectica*
4. *Evolusioner*

Model perubahan yang disampaikan oleh Kotter (1995) terdapat 8 langkah perubahan yang ditujukan pada level strategi yaitu :

1. Dilakukan pada saat mendesak (*sense of urgency*).
2. Membentuk koalisi untuk mengarah pada proses perubahan
3. Menciptakan visi
4. Mengkomunikasikan visi
5. Mendelegasikan wewenang pada orang-orang untuk menjalankan visi
6. Merencanakan dan menciptakan keberhasilan-keberhasilan kecil
7. Mengkonsolidasikan perbaikan untuk menghasilkan lebih banyak perubahan
8. Melembagakan pendekatan-pendekatan baru

Konsep transformasi yang ditulis oleh Gouillert & Kelly (1995) bahwa model transformasi organisasi dieksplorasi dalam pendekatan pada 4 kategori yang disebut dengan 4R yaitu :

1. *Reframing*, pada dimensi ini akan terlihat terjadinya pergeseran konsep dalam hal pencapaian tujuan karena sering terjadi bahwa organisasi terhalang oleh pola pikir (mind set) yang membuat organisasi kehilangan kemampuan untuk mengembangkan mental model, dengan *reframing* diharapkan akan membuka pola pikir baru untuk pencapaian tujuan organisasi.
2. *Restructure*, dimensi ini sangat terkait dengan bentuk organisasi dan tingkat kompetisi sehingga akan tercipta bentuk organisasi yang diharapkan.
3. *Revitalization*, dimensi ini lebih merupakan sebuah usaha untuk mendorong pertumbuhan dari seluruh komponen organisasi dan tentu saja dengan pertimbangan kemampuan bersaing untuk mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal.
4. *Renewal*, dimensi ini lebih berbicara mengenai pembaharuan organisasi yang sangat kental terkait dengan unsur SDM untuk mempercepat laju proses transformasi organisasi.

Transformasi adalah sebuah proses perubahan secara berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap ultimate, perubahan yang dilakukan dengan cara memberi respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal yang akan

mengarahkan perubahan dari bentuk yang sudah dikenal sebelumnya melalui proses menggandakan secara berulang-ulang atau melipatgandakan.

Laseau 1980 yang dikutip oleh Sembiring 2006 memberikan kategori Transformasi sebagai berikut:

Transformasi bersifat Tipologikal (geometri) bentuk geometri yang berubah dengan komponen pembentuk dan fungsi ruang yang sama :

1. Transformasi bersifat *gramatikal hiyasan* (ornamental) dilakukan dengan menggeser, memutar, mencerminkan, menjungkirbalikkan, melipat dll.
2. Transformasi bersifat *refersal* (kebalikan) pembalikan citra pada figur objek yang akan ditransformasi dimana citra objek dirubah menjadi citra sebaliknya.
3. Transformasi bersifat *distortion* (merancukan) kebebasan perancang dalam beraktifitas.

Habraken 1976 yang dikutip oleh Pakilaran 2006 menguraikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya transformasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan identitas diri (*identification*) pada dasarnya orang ingin dikenal dan ingin memperkenalkan diri terhadap lingkungan.
2. Perubahan gaya hidup (*Life Style*) perubahan struktur dalam masyarakat, pengaruh kontak dengan budaya lain dan munculnya penemuan-penemuan baru mengenai manusia dan lingkuangannya.
3. Pengaruh teknologi baru timbulnya perasaan ikut mode, dimana bagian yang masih dapat dipakai secara teknis (belum mencapai umur teknis dipaksa untuk diganti demi mengikuti mode.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama.
2. James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.
3. Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.
4. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.
5. Prof Dr. Sondang P. Siagian, mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Transformasi organisasi senantiasa diawali oleh suatu kebutuhan yang berkaitan dengan tuntutan bisnis. Tujuan bisnis menjadi pedoman dalam pengelolaan organisasi, termasuk dalam transformasi. Tujuan bisnis yang selalu berkembang (namun tetap dalam koridor visi dan misi) memberi pengaruh dalam manajemen perusahaan. Satu diantara yaitu penyesuaian dalam struktur organisasi, yang menyesuaikan terhadap strategi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Perubahan struktur organisasi dari bentuk lama ke bentuk baru memberikan dampak yang tidak hanya menyangkut pola struktur itu sendiri, tetapi juga keberbagai aspek lain seperti sistem, prosedur, budaya, manusia dan sebagainya. Hal ini terkadang luput dari perhatian pengelola organisasi yang terkadang hanya terpaku pada struktur dan sistem namun mengabaikan masalah kultur dan manusia.

Berbicara tentang kultur dan manusia dalam konteks transformasi, maka dua aspek penting yang harus menjadi pertimbangan, yaitu kepemimpinan dan komunikasi. Lazim diketahui bahwa suatu perubahan senantiasa disikapi oleh pro dan kontra. Kontra dalam hal ini termasuk sikap resisten untuk menerima perubahan, sehingga hal ini dapat menjadi faktor penghambat dalam mencapai

tujuan perubahan organisasi. Faktor resisten ini memerlukan kepemimpinan yang tepat dan komunikasi yang sesuai untuk mengubah perilaku non-kooperatif menjadi perilaku kooperatif. Aspek lain yang perlu dipertimbangkan adalah karakteristik organisasi, budaya/kultur, core business dan homogenitas versus heterogenitas.

Banyak pengertian tentang transformasi maupun organisasi. Dari berbagai pengertian tersebut transformasi dapat disimpulkan sebagai suatu proses perubahan dari suatu kondisi ke kondisi lain untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Perubahan ini bisa bermakna luas. Keinginan berubah bisa didrive dari luar atau merupakan dorongan dalam diri untuk mencapai suatu situasi yang lebih baik. Organisasi dapat diartikan suatu kumpulan individu yang secara sadar bersama-sama bekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama. Pengorganisasian terkait dengan mengelola sumber daya dikaitkan dengan aktivitas yang ada. Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mensinkronkan berbagai kegiatan yang ada kemudian mengalokasikan penggunaan sumber daya secara tepat.

Beberapa ahli menyebutkan TO adalah perluasan dari *Organization Development* (OD). OD sendiri diartikan oleh sebagian ahli sebagai sebuah tindakan untuk melakukan perubahan, suatu strategi untuk merubah keyakinan, sikap, nilai-nilai dan struktur organisasi agar dapat menyesuaikan diri secara lebih baik terhadap teknologi baru, perkembangan pasar dan tantangan baru.

Dengan demikian transformasi organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu strategi dan implementasi untuk membawa organisasi dari bentuk dan sistem yang lama ke bentuk dan sistem yang baru dengan menyesuaikan seluruh elemen

ikutannya (sistem, struktur, *people*, *culture*) dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan selaras dengan visi dan misi organisasi/perusahaan. (T.Zilmahran 2017).

Transformasi organisasi (*organizational transformation*) adalah perubahan menyeluruh pada organisasi seperti restrukturisasi operasi, memperkenalkan teknologi, proses, layanan atau produk baru, mengimplementasikan program-program baru, rekayasa ulang, dll (Srican 2009)

Perubahan selalu terjadi baik itu disadari atau tidak, begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan untuk mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins and Judge, 2013). Lebih lanjut

Robbins, Judge, Odendaal dan Roodt (2009) menyatakan bahwa perubahan organisasi dapat dilakukan pada struktur, teknologi, penataan fisik dan sumber daya manusia. Menurut Robbins and Judge (2013), ada enam kekuatan pendorong perubahan, yaitu angkatan kerja, teknologi, guncangan ekonomi, persaingan, tren sosial dan politik.

2.1.5 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi Transformasi Organisasi

Dessler (2000) mengemukakan perubahan lingkungan organisasi akan mempengaruhi peran pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Organisasi masa kini lebih di tuntutan lebih menekankan pada kemampuan untuk bekerja lebih baik, lebih cepat dan lebih kompetitif. Elemen-elemen lingkungan

yang perlu di perhatikan dalam kaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia adalah :

1. *Globalization*. Globalisasi menunjuk pada kecenderungan perusahaan untuk memperluas penjualan dan manufakturingnya pada pasar baru di luar negeri. Globalisasi itu sendiri merujuk pada mengutamakan kepentingan dunia lebih luas daripada kepentingan individu atau kelompok. Globalisasi menuntut semua negara untuk membuka atau menerima tenaga kerja secara internasional.
2. *Technological Advances*. Keunggulan secara teknologi yaitu merujuk pada kemajuan peralatan, teknik dan proses yang diperlukan untuk mengubah masukan menjadi keluaran. Perubahan teknologi akan merubah sifat dasar pekerjaan, dan berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia.
3. *Deregulation*. Pengurangan atau penghapusan regulasi terhadap berbagai aspek kehidupan untuk mendukung proses bisnis.
4. *Trends in the Nature of Work*. Globalisasi, deregulasi, dan teknologi juga merubah sifat dasar pekerjaan. Human capital menunjuk pada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja merupakan sesuatu paling penting. Kemampuan dasar manusia dalam berpikir adalah mutlak diperlukan dalam mengelola perusahaan, karena sumberdaya manusia merupakan aset dinamis yang dapat merubah aset lain perusahaan menjadi berarti bagi semua pihak berkepentingan.

5. *Workforce Diversity*. Angkatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi pengelolaan sumberdaya manusia pada berbagai jenis kegiatan di berbagai organisasi. Demografi, kelompok minoritas, dan pemberdayaan pekerja senior atau pensiunan karena pengalaman adalah faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan. Kini dapat kita ketahui bahwa banyak wanita menduduki berbagai bidang pekerjaan pada tingkat manajemen menengah ke atas yang dulunya lebih banyak diduduki oleh pria. Wanita kini lebih banyak mendapat kesempatan untuk memperoleh berbagai bidang pendidikan yang mendukung kinerjanya. Demikian pula kelompok minoritas seperti suku dan para penyandang cacat fisik telah mendapat perhatian dunia untuk dapat memasuki pasar kerja yang mempunyai kedudukan sama dengan yang lain.

6. *Legal Trends Affecting Human Resource Management*. Dewasa ini peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan hampir selalu berubah yang disebabkan oleh berbagai tuntutan jaman. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Kami akan merangkum pernyataan dari beberapa ahli mengenai factor-faktor yang mempengaruhi perubahan

1. Keptuhan perubahan Hussey

Hussey mengemukakan bahwa ada 6 faktor yang menjadi pendorong terjadinya perubahan :

a. Perubahan Teknologi Yang Terus Meningkat

Seperti yang kita ketahui bersama dan dalam postungan sebelumnya kita telah membahas betapa cepat dan pesatnya perkembangan teknologi yang terjadi di masa sekarang. Apa yang terjadi sekarang juga akan terus berkembang terutama dalam bidang teknologi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang bermutu harus mengikuti perubahan terutama dalam bidang teknologi agar tidak tertinggal dengan fasilitas teknologi yang terus berkembang dari hari ke hari

b. Persaingan Semakin Intensif dan Menjadi Lebih Global

Saat ini persaingan sangat tajam terutama di dunia pekerjaan. Banyak organisasi yang ahrus memperbaiki standar kualitasnya demi mengikuti perubahan yang terus mengejar . jika di kalahkan oleh perubahan maka akan memaksa sebuah organisasi menutup usahanya

c. Pelanggan semakin Banyak Tuntutan

Persaingan yang semakin tajam membuat sebuah organisasi harus selalu membuat inovasi untuk mempertahankan pelanggan. Organisasi yang tidak lagi mampu memberikan keputusan kepada pelanggan akan beralih kepada competitor lain

d. Profil Demokrasi Negara Berubah

Kelompok penduduk tua dan mudah berubah dengan akibat dengan akibat kekurangan keterampilan terutama dalam penggunaan teknologi. Sikap kelompok tua berharap kesempatan kerja terjadi karena tidak algi memiliki keterampilan. Sehingga mempengaruhi perubahan yang akan terjadi dalam lingkunagn dan kualitas kerja. Perkembnagan demokrafis

akan sangat berpengaruh terhadap pola kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, dunia usaha harus mampu menanggulangi masalah tersebut

2.1.6 Kompetensi

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi untuk melaksanakannya secara efisien. Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkompotensi adalah sumber daya utama di setiap organisasi agar dapat memperoleh keunggulan dalam persaingan bisnis.

Jika dilihat dari artinya, komptensi adalah istilah yang berasal dari bahasa inggris yaitu *competence* yang diartikan langsung ke bahasa indonesia adalah kecakapan, kempuan dan kewenangan. Apabila diaplikasikan ke manajemen khususnya manajemen SDM, kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Istilah Kompetensi Menurut Webster's Dictionary mulai muncul 1956. Istilah ini diambil dari kata Latin "Kompetere" yang artinya To be suitable kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap

perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut :

“ Kemampuan dan kemuan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan “

Beberapa indikator kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

2. Pemahaman

Pemahaman merupakan kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan di ingat.

3. Kemampuan

Kemampuan merupakan kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

4. Nilai

Nilai merupakan suatu gagasan yang dimiliki seseorang maupun kelompok mengenai apa yang layak, apa yang dikehendaki, serta apa yang baik maupun yang buruk.

5. Sikap

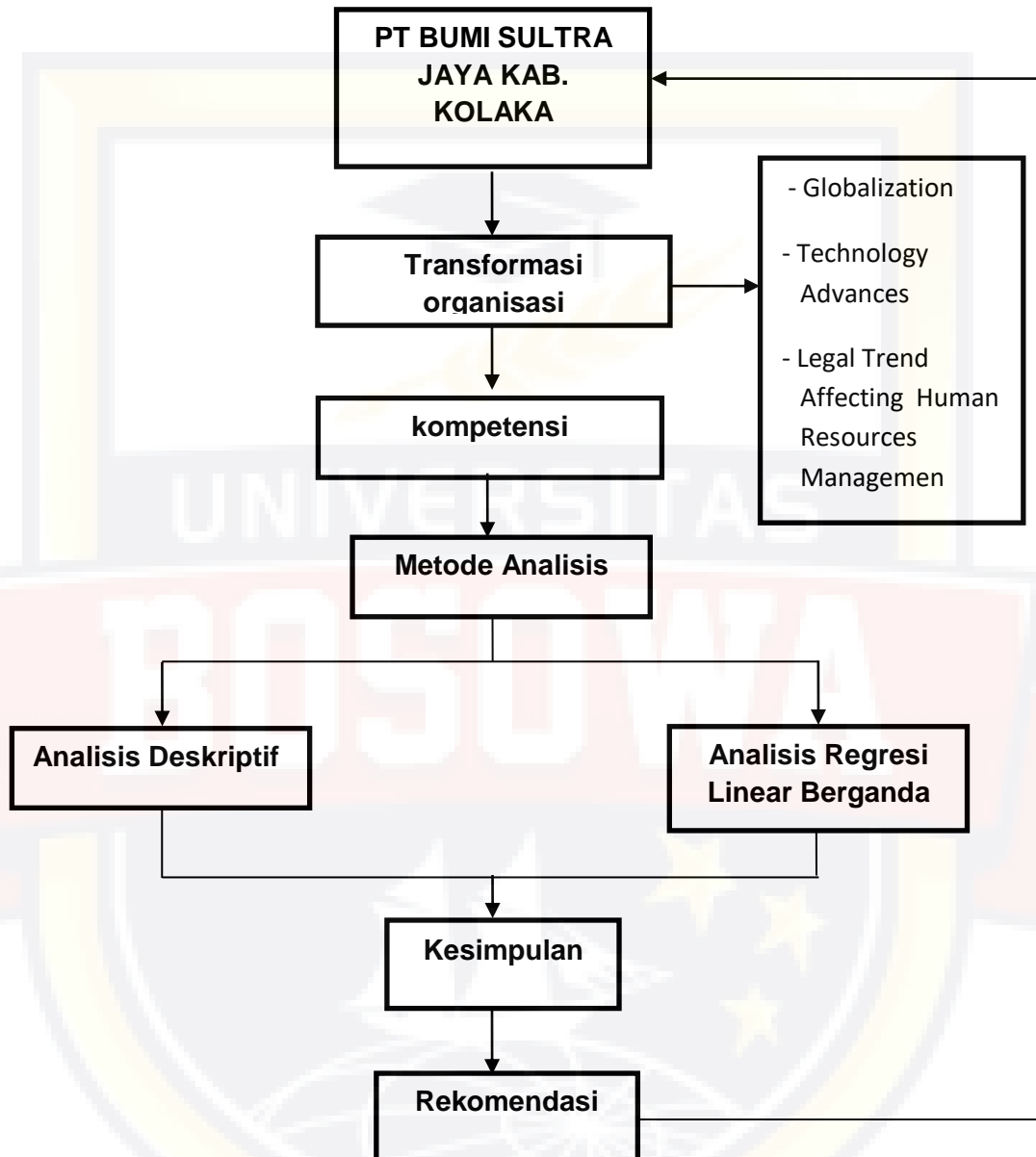
Sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk bisa bertindak, berpikir, dan juga merasa bahwa dirinya paling baik dalam menghadapi objek, ide dan juga situasi ataupun nilai.

6. Minat

Minat merupakan sebagai rasa tertarik yang ditunjukkan oleh individu kepada suatu objek, baik objek berupa benda hidup maupun benda mati.



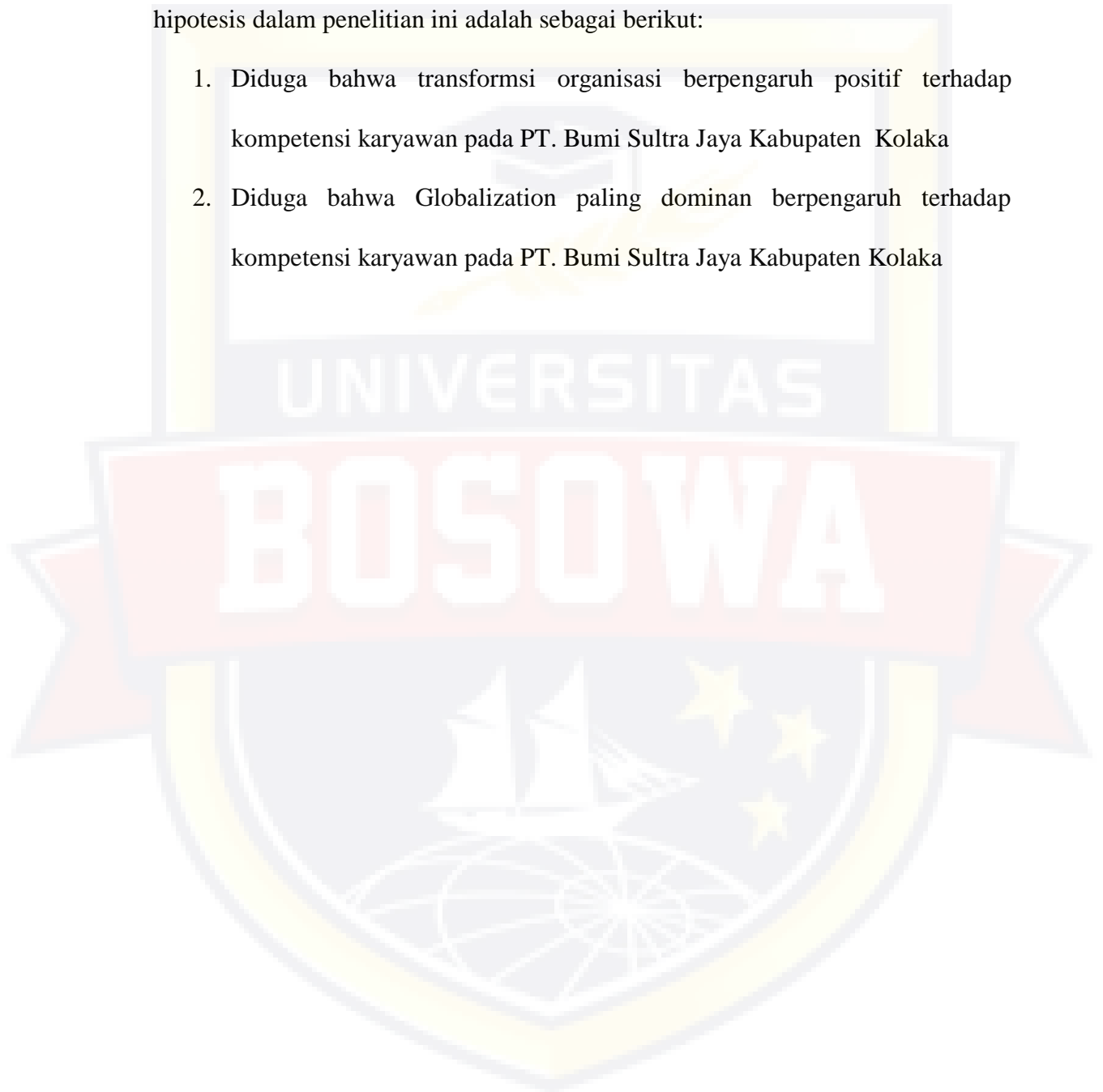
2.2 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa transformasi organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka
2. Diduga bahwa Globalization paling dominan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Bumi Sultra Jaya Kelurahan Pesouha Kec. Pomala Kab. Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan selama dua Bulan dan di mulai tanggal 24 April sampai 24 Mei 2019.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan mempelajari dan membaca buku-buku manajemen yang berhubungan dengan masalah yang dibahas guna memperoleh kerangka teori sekaligus sebagai alat dalam menganalisis data yang diperoleh.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu Penelitian salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Penelitian lapangan biasa dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks. Penelitian lapangan biasa diadakan di luar ruangan. Adapun Metode yang digunakan :
 - a. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pemberian pertanyaan-pertanyaan secara tertulis

kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan kuesioner pada penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup.

- b. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab atau mengajukan pertanyaan langsung kepada responden secara langsung untuk mengumpulkan keterangan-keterangan yang dibutuhkan.
- c. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dari lapangan. Pengamatan dilakukan pada objek penelitian PT Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis kualitatif adalah suatu analisis untuk melihat bagaimana pengaruh transformasi organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Bumi Sultra Jaya Kab. Kolaka
2. Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bumi Sultra Jaya. Kab. Kolaka

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data atau informasi yang di peroleh secara langsung dari sumber yang biasanya melalui pertanyaan tulisan atau lisan. Sumber

data merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan peneliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu Karyawan yang ada di PT Bumi Sultra Jaya Cabang Makassar Dengan memberitahukan kepada responden tujuan dan maksud serta cara pengisian daftar pertanyaan, diharapkan responden dapat mengisi pertanyaan dengan baik dan benar.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber pertama yang digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti. Sumber data Sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian.

3.4 Metode Analisis

Untuk menguji Hipotesis yang telah diajukan maka penulisan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya *variabel dependent* (kriterium), bila dua atau lebih *variabel independent* sebagai prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya). Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*variable independent*) terhadap variabel terikatnya (*variable dependent*). Dengan menggunakan rumus (sugiono,2014):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kompetensi Karyawan

A = Konstanta

X₁ = *Tecnology Advances* (Kemajuan Teknologi)

X₂ = *Human resource Management* (MSDM)

b₁b₂b₃ = Koefisien Regresi

e = Error term

3.5 Definisi Operasional

1. *Globalization*. Dalam masalah ini Globalisasi sangat berpengaruh dalam perusahaan hal tersebut menuntut langkah dan upaya antisipasi dari pada pelaku ekonomi, perusahaan-perusahaan yang bergerak diberbagai bidang, mau tidak mau harus beradaptasi dengan tuntutan keadaan. Paking tidak mengadakan berbgai pembenahan di semua bagian, baik sumber daya manusia (SDM), keuangan, pemasaran, produksi atau penelitian dan pengembangan. Jika sebuah perusahaan lamban beradaptasi , sudah jelas akan tertinggal dalam kompetisi. menunjuk pada kecen- derungan perusahaan

untuk memperluas penjualan dan manufakturingnya pada pasar baru di luar negeri. Globalisasi itu sendiri merujuk pada mengutamakan kepentingan dunia lebih luas daripada kepentingan individu atau kelompok. Globalisasi menuntut semua negara untuk membuka atau menerima tenaga kerja secara internasional.

2. *Technological Advances*. Keunggulan secara teknologi yaitu merujuk pada kemajuan peralatan, teknik dan proses yang diperlukan untuk mengubah masukan menjadi keluaran. Perubahan teknologi akan merubah sifat dasar pekerjaan, dan berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia.
3. *Legal Trends Affecting Human Resource Management*. Dewasa ini peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan hampir selalu berubah yang disebabkan oleh berbagai tuntutan jaman. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Sultra Jaya

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Sultra Jaya

PT Bumi Sultra Jaya Pertama kali didirikan oleh Komisaris Utama Bapak Wardan Komisaris Ibu Muliana dan Direktur Utama Bapak Ruslan. Dengan akte pendirian perusahaan No.35 Tanggal 13 Februari 2011 oleh Ibu Santi Bunga, S.H.M.Kn. di Kab.Kolaka. Dan telah beberapa kali mengalami perubahan direksi dengan pendirinya yaitu Bapak Wardan, dan Direktur Bapak Ruslan dengan akte perusahaan No.40 Tanggal 16 November 2013 oleh Notaris Dr.Abdul Muis, S.H.M.H. Perusahaan ini bergerak khusus dibidang pengapalan. Pada tahun 2014, telah terbit lagi akta No.12 Tanggal 4 Juni 2014 oleh Notaris Dr.Abdul Muis, S.H.M.H. Mengenai pengalihan saham atau penjualan seluruh saham dan pemberhentian secara hormat Bapak Ruslan selaku Direktur.

PT bumi Sultra Jaya merupakan suatu perusahaan pelayaran yang bergerak di bidang jasa pengangkutan Laut, bongkar muat barang dari dan ke Kapal Besar, jasa tenaga kerja bongkar muat barang dari tongkang ke vessel, baik di wilayah Sulawesi Tenggara maupun di pelayaran nasional. Bisnis utama perusahaan adalah melayani jasa angkutan hasil tambang baik ore nickel, batu bara, ataupun jenis mineral lainnya dengan menggunakan Kapal Tugboat/tongkang dan tenaga kerja bongkar muat barang dari dan ke kapal Besar, dalam memasarkan jasa angkutan lautnya, PT.BUMI SULTRA JAYA tidak membatasi daerah operasionalnya. Untuk pemasaran di wilayah perairan republic Indonesia biasanya

manajemen bekerja sama dengan beberapa perusahaan keagenan lainnya yang menjadi mitra perusahaan

Seiring pertumbuhan Ekonomi Global dewasa ini sangat mempengaruhi pada sektor industry dan perdagangan khususnya pada sektor Eksport dan Impor dimana dalam sektor tersebut sangat dibutuhkan sarana pengangkutan yang memadai yaitu salah satunya adalah dalam bidang Transshipment atau pengapalan yaitu transportasi angkutan laut, tenaga kerja bongkar muat , Loading master dan tenaga kerja penutup Tarpal, dengan melihat berbagai prospek di bidang jasa pengapalan tersebut maka pada tahun 2012, Alhamdulillah kami telah berhasil mendirikan beberapa perusahaan jasa yang bergerak pada bidang-bidang yang berbeda namun dapat mendukung dalam satu pekerjaan Transshipment

Adapun perusahaan-perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. PT.BANGKIT JAYA PERMAI pertama kali didirikan oleh komisariat Utama Bapak Wardan dan direktur utama Bapak Ardi Kurniawan dengan akte pendirian perusahaan No. 34 tanggal 24 Desember 2013 oleh Ibu Santi Bunga, SH, M.Kn notaris di kabupaten Kolaka. Perusahaan ini bergerak di bidang Geberal Contractor dan Procurement
2. CV. FADALAN JAYA pertama kali Didirikan oleh Bapak Wardan dan Direktur Utama Ibu Muliana, dengan Akte pendirian No. 10 tanggal 07 Februari 2012 oleh Ibu Santi Bunga, Sarjana Hukum, Magister Kenotariatan – Notaris di kabupaten Kolaka. Perusahaan ini bergerak di bidang Usaha-usaha sebagai pemborong dan semua pekerjaan bangunan,

bergerak di bidang usaha percetakan, dan bergerak di bidang Angkutan Umum di darat serta di Laut.

PT. BUMI SULTRA JAYA mengoperasikan beberapa jenis dan ukuran Kapal Tugboat/Tongkang, yang merupakan salah satu dari beberapa perusahaan di bidang jasa pengangkutan Laut yang ada di Wilayah Propinsi Sulawesi Tenggara PT. BUMI SULTRA JAYA selama beberapa bulannya berdirinya perusahaan tersebut telah melakukan pekerjaan transshipment sebanyak 9 (Sembilan) Vessel/Kapal besar. Dikarenakan lokasi pertambangan yang tersebar di Propinsi Sulawesi Tenggara, maka sasaran pelanggannya terutama adalah berasal dari perusahaan-perusahaan pertambangan local dengan perusahaan pertambangan Lokal dengan mempertahankan efisien manajemen operasional

Di masa mendatang, perusahaan bermaksud meningkatkan pelayanan jasa pengangkutan laut terutama pengangkutan hasil pertambangan mineral ore nikel baik untuk pasar domestic maupun internasional dengan mengembangkan wilayah kerja secara nasional

Pada tahun 2016 telah terbit akte perubahan komposisi saham yaitu penambahan /peningkatan modal perusahaan dengan akte No.1 Tanggal 6 Desember 2016 oleh Notaris Salma ,S.H,MKn Kab.Kolaka. kemudian pada tahun 2017, terjadi lagi perubahan direksi dengan pendirinya yaitu komisaris Ibu Mulyana, Direktur Utama Bapak Wardan, Direktur Bapak Andi Muh.Aksan dan Bapak Ardi Kurniawan dengan akte perubahan No 11 Tanggal 12 oleh Notaris Andi Aulia J,SH,MKn. Kota Kendari

PT Bumi Sultra Jaya merupakan suatu perusahaan pelayaran yang bergerak dibidang jasa pengangkutan laut, Bongkar Muat Barang dari dan ke Kapal Besar, Jasa Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang dari Tongkang ke Vessel, baik di wilayah Sulawesi Tenggara maupun pelayaan Nasional. Bisni utama perusahaan adalah melayani jasa angkutan hasil tambang baik ore nickel, batu bara ataupun jenis mineral lainnya dengan menggunakan Kapal Tukboat/ tongkang dan Tenaga Kerja Bongkar Muat barang dari dan ke Kapal Besar. Pada bidang usaha tenaga kerja Bongkar Muat Barang dari dan ke Kapal terdiri dari Loading Master, Foreman, Tally Man, Tenaga Kerja Operator Crane dan cleaning Deck . Prosedur pekerjaan masing-masing adalah sebagai berikut :

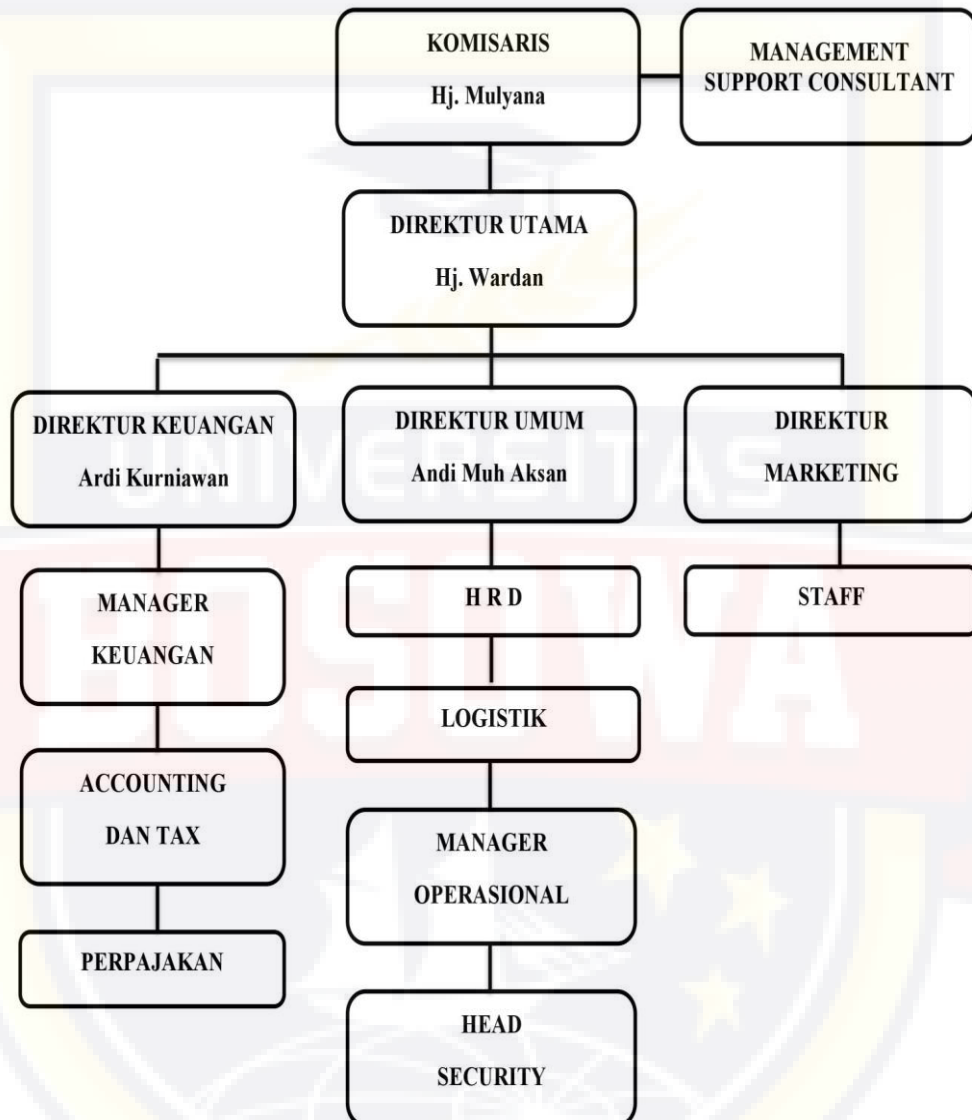
1. Loading Master : bertanggung jawab mengatur segala aktifitas adalah mengontrol data semua Crane sebelum dioperasikan oleh operator Crane dan sebelum mengisi Cargo Kapal, mengontrol Storage plan Cargo setiap hari, melakukan komunikasi dan mengkoordinasi mengenai total Cargo setiap hari langsung dengan Kapten, Chief Officer dan Stevedore (Anak buah kapal) melakukan koordinasi dengan pihak dermaga/darat sebelum melakukan pemuatan, melakukan koordinasi dengan pihak Tugboat untuk menyandarkan Ponton yang berisi muatan dibalik kiri/kanan kapal, stand by full pada saat final complete Cargo untuk menentukan hasil akhir totalitas muatan.
2. Pegawai (Foreman) : mengawasi pemuatan dan pembongkaran diatas kapal dan bertindak selaku asisten Loading Master dan mengawasi semua Stevedore (pekerja) diatas kapal selain anak buah kapal

3. Pencatat muatan (TallyMan) : mencatat dan membuat laporan (report) jumlah muatan diatas kapal.
4. Operator Crane : melakukan penguatan Cargo diatas kapal dan mengoperasikan Crane diatas kapal.
5. Cleaning Deck : membersihkan bilik (Deck) disebelah kiri dan kanan kapal, mengatur tali untuk menyandarkan ponton yang berisi muatan maupun melepaskan tali maupun ponton sudah kosong.



4.1.2 Struktur Organisasi PT. Bumi Sultra Jaya

Gambar 4.1



1. Komisaris

Melakukan pengawasan yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasehat kepada Direksi untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.

2. Direktur Utama

Sebagai kordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan PT Bumi Sultra Jaya Kabupaten.Kolaka.

3. Direktur Umum

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan atau institusi pada perusahaan PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka.
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur pada PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka
- c. Menyetujui anggaran tahunan atau institusi di dalam perusahaan PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka

4. Direktur Marketing

Adapun tugas dari direktur marketing yaitu merencanakan dan mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran yang di lakukan PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka

5. Manager Keuangan

Bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan nasihat, adapun tugas lainnya adalah sebagai berikut :

- a. Bekerja sama dengan manager lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keungan perusahaan.
- b. Menjalankan dan mengoperasiakan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manager lainnya
- c. Mengambil keputusan penting dalam investasi dan pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut

6. Accounting dan Tax :

- a. Mempersiapkn Laporan Bulanan dan Tahunan PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka
- b. Mempersipakan daily Budget
- c. Melakukan Validasi transaksi keuangan dan Pajak
- d. Mengaplikasikan peraturan perpajakan dan keuangan pada perusahaan
- e. Memantau system akuntansi dan perpajakan perusahaan secara internal

7. Perpajakan

Adapun tugas dari perpajakan merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarsisasi teknis di bidang perpajakan Pada PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka

8. HRD

Tugas dari HRD adalah sebagai berikut :

- a. Membuat Kebijakan
- b. Membuat system HRD yang efektif dan efesien
- c. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen Karyawan Pada PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka
- d. Melakukan seleksi, promosi, transferring pada karyawan yang ingin masuk bergabung pada PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka
- e. Memelihara kondisi kerja yang kondusif dan mengelolah hubungan antar Karyawan

9. Logistik

Adapun tugas dari pada kepala Logistik yaitu sebagai berikut:

- a. Mengkordinasi dan Melacak Pengiriman

Setelah pesana di terimah pesanan tersebut akan di serahkan sepenuhnya ke bagian logistic untuk dikelola lebih lanjut.

- b. Mengelola gudang

Petugas logistik biasanya bertanggung jawab atas penyimpanan barang. Tugas Manajemen gudang adalah menjaga persediaan,

memesan bahan untuk produk, mengoperasikan peralatan yang diperlukan, dan mengelola personil gudang

c. Menganalisa Sistem Rantai Pasok

Petugas logistik harus memastikan bahwa semua aspek tim logistik seperti pengiriman, pengudangan dan pengadaan, bekerja sama dengan baik untuk memenuhi pesanan dan mengirimkan bahan secara tepat waktu. Mereka akan meninjau semua proses dan sistem kemudian merancang dan menerapkan rencana prosedur baru sesuai kebutuhan. Mereka juga bertanggung jawab untuk menciptakan dan memelihara rencana kontingensi

d. Pengawasan Keamanan

Seringkali jatuh ke petugas logistik untuk mengelola keamanan. Ini mungkin termasuk memeriksa pengunjung, menangani situasi darurat, berjaga di area patrol dan menyiaokan laporan

10. Manager Operasional

Adapun tugas dari Manager Operasional yaitu sebagai berikut :

- a. Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan
- b. Mengakas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan
- c. Meneliti teknologi baru dan metode alternative efisiensi
- d. Mengawasi produksi barang atau penyedia jasa
- e. Mengawasi tata letak organisasi, persediaan dan distribusi barang

- f. Membuat atau merencanakan pengembangan operasi dalam jangka pendek maupun panjang
- g. Meningkatkan system operasional, proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan
- h. Melakukan pertemuan rutin dengan direktur eksekutif secara berkala
- i. Melakukan pencairan cek untuk biaya agen
- j. Mengatur anggaran dan mengelola biaya
- k. Mneelola program jaminan kualitas

11. Head Security

Adapun tugas dari security pada PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab kepada mangemen PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka atas keamanan, ketertiban, rasa aman dan nyaman di seluruh area yang meliputi keamanan personil dan material di lokasi tugas
- b. Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan *standard operation prosedur (SPO)*
- c. Melakukan kordinasi dengan Manager operasional dan divisi/ bagian terkait dilingkungan Managemen pengelolal dan pelaksanaan kegiatan tugas-tugas pengamanan
- d. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-t5ugas pengamanan yang dilakukakan anggotanya dan kegiatan pelaksanaan pengamanan secara umum

- e. Melakukan pembinaan dan pelatihan serta meningkatkan kedipsilinan seluruh anggota security yang dipimpinnya
- f. Merencanakan dan menyusun kegiatan keamanan dan pengamanan secara berkala dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, demi terciptanya suasana aman, nyaman, tentram dan dinamis di lingkungan
- g. Mengorganisir dan mengendalikan seluruh anggota Security melalui Aset Chief serta komandan regu masing-masing
- h. Memberikan laporan berkala (mingguan/bulanan) kepada manajemen pengelola melalui Manajer operasi mengenai pelaksanaan tugas-tugas pengamanan, pembinaan personel, pengawasan dan pengendalian anggota security
- i. Melakukan evaluasi kinerja masing-masing Asst chief security, komandan regu serta seluruh anggota security yang di pimpinnya
- j. Memberikan masukan/saran kepada management melalui manager operasi, dalam rangka menegmbangkan system pengamanan sesuai dengan visi dan misi PT. bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka yangb telah ditetapkan
- k. Mendelegasikan tugas dan wewenang kepada asst chief security dan komandan regu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari maupun tugas khusus pada PT. Bumi Sultra Jaya

1. Sebagai jembatan informasi dan instruksi yang datang dari management pengelola untuk seluruh Anggota Security PT. Bumi Sultra Jaya

m. Melakukan koordinasi dengan aparat pengamanan wilayah polsek/polres dan tokoh masyarakat sekitar, dalam rangka peningkatan hubungan kerjasama dibidang pengamanan wilayah

4.1.3 Visi Misi PT. Bumi Sultra Jaya

Visi berikut :

1. Menjadi Perusahaan Konsersium yang kuat dalam satu ikatan pekerjaan yang tetap mempertahankan Intgerritas, Kualitas dan Kuantitas
2. Menjadi Perusahaan Profesional bertaraf internasional dan terkemuka dalam sektor pertambangan, pengangkutan dan Keagenan Kapal.
3. Menjadi Perusahaan Pelayaran Nasional yang selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dalam memenuhi kebutuhan jasa transportasi laut, khususnya dalam jasa pengangkutan laut lainnya dengan Standar Internasional serta memberikan jaminan keselamatan jiwa, harta benda, dan perlindungan lingkungan di laut.

Misi berikut :

1. Mengedepankan pelayanan yang ramah, tepat waktu, tepat jumlah, kooperatif dan kualitas yang terjamin

2. Menciptakan dan memelihara hubungan usaha yang saling menguntungkan yang didasarkan kepada kepercayaan , rasa hormat dan etika bisnis yang bermartabat
3. Menjadi Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja yang handal dan professional
4. Memberikan pelayanan yang bernilai tambah didasarkan pada tekad untuk menghasilkan kepuasan pelanggan
5. Menjamin terciptanya lingkungan kerja yang baik dengan memenuhi ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja serta bertekad untuk meningkatkan kemampuan SDM yang dimiliki melalui program-program pelatihan yang memadai

4.1.4 Disiplin Kerja

Suatu perusahaan pasti memiliki disiplin kerja guna kelancaran perusahaan tersebut secara tersebut secara baik dan professional, kedipsilinan kerja juga merupakan suatu tingkah laku yang harus ditanamkan kepada setiap tenaga kerja. Adapun jam kerja yang telah ditetapkan PT. Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka adalah sebagai berikut:

1. Senin-Kamis

- Masuk Kerja Jam 08.00 s/d 12.00
- Istirahat Jam 12.00 s/d 13.00
- Kembali Kerja Jam 13.00 s/d 17.00

2. Jum'at

- Masuk Kerja Jam 08.00 s/d 11.30

- Istirahat Jam 11.30 s/d 13.30
- Kembali Kerja Jam 13.30 s/d 17.00

3. Sabtu

- Masuk Kerja Jam 08.00 s/d 11.30
- Istirahat Jam 11.30 s/d 13.00
- Kembali Kerja Jam 13.00 s/d 02.00

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 24. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian.

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variabel pendidikan dan pelatihan. Sebagai data awal, penulis mencantumkan data pegawai pada PT Bumi Sultra Jaya Kabupaten Kolaka.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik pada PT Bumi Sultra Jaya Kab. Kolaka meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	25	66
2	Perempuan	13	34
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 38 orang responden, sebanyak 25 orang responden atau sebesar 66% adalah laki-laki dan sebesar 13 orang responden atau sebesar 34% adalah perempuan.

2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun dan > 50 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan kelompok umurnya.

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	15	39
2	31-40 tahun	13	34
3	41-50 tahun	6	16
4	> 50 tahun	4	11
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 39%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 34%, responden yang berusia 41-50 tahun

sebanyak 6 orang atau sebesar 16% dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 38 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai berikut:

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	13	34
2	Diploma	3	8
3	Sarjana	20	53
4	Pascasarjana	2	5
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 53%, pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 3 orang responden atau sebesar 8%, tingkat pendidikan SLTA sebanyak 13 orang atau sebesar 34%, dan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 2 orang atau sebesar 5%,.

4. Lama Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur < 5 tahun, umur 5-10 tahun, dan umur > 10 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan masanya bekerja.

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	10	26
2	5-10 tahun	25	66
3	> 10 tahun	3	8
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 26%, responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 66% dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 8%.

4.2.2. Deskripsi Data Variabel Penelitian PT. Bumi Sultra Jaya

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kemajuan teknologi (X_1), MSDM (X_2). Sedangkan kompetensi karyawan (Y) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indicator-indikator, dapat dilihat dalam uraian berikut:

Variabel X_1 : Kemajuan Tekonologi

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada table-tabel berikut ini:

TABEL 4.5
MENGHASILKAN INFORMASI TEPAT WAKTU ($X_{1.1}$)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	4	10.5

3	Setuju	20	52.6
4	Sangat Setuju	13	34.2
Total		38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.5 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 10.5% menyatakan kurang setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 52.6% menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden atau sebesar 34.2% menyatakan sangat setuju telah menghasilkan informasi tepat waktu.

TABEL 4.6
MEMBANTU DALAM MENGELOLAH DATA (X1.2)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Kurang Setuju	7	18.4
2	Setuju	20	52.6
3	Sangat Setuju	11	28.9
Total		38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 18.4% menyatakan kurang setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 52.6% menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden atau sebesar 28.9% menyatakan sangat setuju telah membantu dalam mengelola data.

TABEL 4.7
MEMBANTU DALAM MENGGABUNGGKAN INFORMASI (X1.3)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	5	13.2
3	Setuju	20	52.6
4	Sangat Setuju	12	31.6

Total	38	100
-------	----	-----

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 13.2% menyatakan tidak setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 52.6% menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden atau sebesar 31.6% menyatakan sangat setuju telah membantu dalam menggabungkan informasi dari departemen atau bagian lain.

TABEL 4.8
MEMBANTU MENYIMPAN DATA (X1.4)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	5	13.2
3	Setuju	19	50.0
4	Sangat Setuju	13	34.2
Total		38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 13.2% menyatakan kurang setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 50.0% menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden atau sebesar 34.2% menyatakan sangat setuju telah membantu untuk menyimpan data.

TABEL 4.9
MEMBANTU MELAKUKAN INFORMASI KOMUNIKASI (X1.5)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	7	13.2

3	Setuju	22	50.0
4	Sangat Setuju	8	34.2
Total		38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 13.2% menyatakan kurang setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 50.0% menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden atau sebesar 34.2% menyatakan sangat setuju membantu melakukan informasi komunikasi.

TABEL 4.10
MEMBANTU MEMPEROLEH INFORMASI BARU (X1.6)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	3	7.9
2	Kurang Setuju	7	18.4
3	Setuju	15	39.5
4	Sangat Setuju	13	34.2
Total		38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7.9% menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 18.4% menyatakan kurang setuju, sebanyak 15 responden atau sebesar 39.5% menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden atau sebesar 34.2% menyatakan sangat setuju membantu memperoleh informasi baru.

Variabel X2 : MSDM

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada table-tabel berikut ini:

TABEL 4.11
MEMILIKI KEMAMPUAN AKADEMIK (X2.1)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	3	7.9
2	Kurang Setuju	5	13.2
3	Setuju	20	52.6
4	Sangat Setuju	10	26.3
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7.9% menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 13.2% menyatakan kurang setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 52.6% menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden atau sebesar 26.3% menyatakan sangat setuju memiliki kemampuan akademik sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan.

TABEL 4.12
KESESUAIAN ANTARA KEAHLIAN DENGAN PEKERJAAN (X2.2)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	3	7.9
3	Setuju	23	60.5
4	Sangat Setuju	11	28.9
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden atau sebesar 7.9% menyatakan kurang setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 60.5% menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden atau sebesar 28.9% menyatakan

sangat setuju diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki.

TABEL 4.13
PEMBAGIAN TUGAS DIPERLUKAN MENATA URAIAN JABATAN
(X2.3)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Kurang Setuju	9	23.7
2	Setuju	19	50.0
3	Sangat Setuju	10	26.3
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 23.7% menyatakan kurang setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 50.0% menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden atau sebesar 26.3% menyatakan sangat setuju pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah sesuai dengan keahlian masing-masing.

TABEL 4.14
BERSEDIA MELIBATKAN DIRI SEPENUHNYA (X2.4)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6%
2	Kurang Setuju	6	15.8%
3	Setuju	22	57.9%
4	Sangat Setuju	9	23.7%
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 15.8% menyatakan kurang setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 57.9%

menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden atau sebesar 23.7% menyatakan sangat setuju bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut.

TABEL 4.15
MEMPUNYAI KEAHLIAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI (X2.5)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	6	15.8
3	Setuju	25	65.8
4	Sangat Setuju	6	15.8
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 15.8% menyatakan kurang setuju, sebanyak 25 responden atau sebesar 65.8% menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden atau sebesar 15.8% menyatakan sangat setuju mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi.

TABEL 4.16
**TELAH MEMILIKI TEKNIK UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN
DALAM MENYELESAIKAN MASALAH (X2.6)**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	2	5.3
2	Kurang Setuju	6	15.8
3	Setuju	23	60.5
4	Sangat Setuju	7	18.4
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 5.3% menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 15.8% menyatakan kurang setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 60.5% menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden atau sebesar 18.4% menyatakan sangat setuju telah memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

Variabel Y : Kompetensi Karyawan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada table-tabel berikut ini:

TABEL 4.17

**TELAH MEMILIKI PENGETAHUAN MENGGUNAKAN KOMPUTER
DAN LAIN-LAIN (Y1.1)**

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	8	21.1
3	Setuju	16	42.1
4	Sangat Setuju	13	34.2
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 21.1% menyatakan kurang setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 42.1% menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden atau sebesar 34.2% menyatakan sangat setuju telah memiliki pengetahuan dalam menggunakan komputer dan lain-lain.

TABEL 4.18
DAPAT MENYELESAIKAN PEKERJAAN DENGAN BAIK (Y1.2)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Kurang Setuju	3	7.9
2	Setuju	22	57.9
3	Sangat Setuju	13	34.2
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7.9% menyatakan kurang setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 57.9% menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden atau sebesar 34.2% menyatakan sangat setuju dengan pengetahuan yang dimiliki mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

TABEL 4.19
DENGAN KETERAMPILAN YANG DIMILIKI MAMPU
BEKERJASAMA DENGAN REKAN KERJA (Y1.3)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	3	7.9
2	Kurang Setuju	2	5.3
3	Setuju	16	42.1
4	Sangat Setuju	17	44.7
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7.9% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 5.3% menyatakan kurang setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 42.1% menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden atau 44.7% menyatakan sangat setuju dengan keterampilan yang dimiliki mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

TABEL 4.20
TELAH MAMPU MENGERJAKAN TUGAS (Y1.4)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	2	5.3
3	Setuju	26	68.4
4	Sangat Setuju	9	23.7
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.20 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 5.3% menyatakan kurang setuju, sebanyak 26 responden atau sebesar 68.4% menyatakan setuju dan 9 responden atau sebesar 23.7% menyatakan sangat setuju telah memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas.

TABEL 4.21
SELALU MEMATUHI ATURAN DAN NORMA YANG BERLAKU (Y1.5)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	1	2.6
3	Setuju	24	63.2
4	Sangat Setuju	12	31.6
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.21 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan kurang setuju, sebanyak 24 responden atau sebesar 63.2% menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden atau sebesar 31.6% menyatakan sangat setuju selalu mematuhi aturan norma yang berlaku.

TABEL 4.22
BERSIKAP TANGGAP DAN RAJIN (Y1.6)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Tidak Setuju	1	2.6
2	Kurang Setuju	6	15.8
3	Setuju	17	44.7
4	Sangat Setuju	14	36.8
	Total	38	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.22 memperlihatkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2.6% menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 15.8% menyatakan kurang setuju, sebanyak 17 responden atau sebesar 44.7% menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden atau sebesar 36.8% menyatakan sangat setuju selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni kemajuan teknologi (X_1) dan sumber daya manusia (X_2) terhadap kompetensi karyawan (Y) pada PT Bumi Sultra Jaya Kab.Kolaka. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 17. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.23
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.965	3.782		1.313	.198
	KEMAJUAN.TEKNOLOGI	.295	.146	.284	2.016	.000
	MSDM	.537	.153	.495	3.519	.001

Sumber Data: Data diolah, 2019

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,965 + 0,295X_1 + 0,537X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 4,965 yang artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan atau variabel independen (kemajuan teknologi dan msdm) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (kompetensi karyawan) adalah meningkat sebesar 4,965.
2. Koefisien regresi 0,295 yang diartikan bahwa kemajuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dan apabila variabel kemajuan teknologi meningkat sebesar satu satuan, maka kompetensi karyawan akan meningkat sebesar 0,295 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

3. Koefisien regresi 0,537 yang diartikan bahwa msdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dan apabila variabel msdm meningkat sebesar satu satuan, maka kompetensi karyawan akan meningkat sebesar 0,537 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara kemajuan teknologi dan msdm terhadap kompetensi karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.24
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.424	2.08843

a. Predictors: (Constant), MSDM, KEMAJUAN.TEKNOLOGI

b. Dependent Variable: KOMPETENSI.KARYAWAN

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,455. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kemajuan teknologi (X_1) dan msdm (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 45,5% terhadap variabel terikat (Y) yakni kompetensi karyawan. Sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.25
HASIL UJI F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.688	2	63.844	14.638	.000 ^a
	Residual	152.654	35	4.362		
	Total	280.342	37			

a. Predictors: (Constant), MSDM, KEMAJUAN.TEKNOLOGI

b. Dependent Variable: KOMPETENSI.KARYAWAN

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 14.638 lebih besar dari Ftabel 2,46. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,00, karena nilai signikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kemajuan teknologi dan msdm atau dapat dikatakan bahwa variabel kemajuan teknologi dan msdm secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kopetensi karyawan.

4.3.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (kemajuan teknologi dan msdm) terhadap variabel dependen (kopetensi karyawan karyawan).

TABEL 4.26
HASIL UJI T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X₁	2,016	1,689	0,00
X₂	3,519	1,689	0,01

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan:

1. Variabel kemajuan teknologi (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kemajuan teknologi (X_1) terhadap kompetensi karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,016 dengan tingkat signifikansi 0,00. Hal ini berarti variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y).

2. Variabel Pelatihan (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel msdm (X_2) terhadap kompetensi karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,519 dengan tingkat signifikansi 0,01. Hal ini berarti variabel msdm (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y).

3. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel msdm (X_2) berpengaruh dominan terhadap kompetensi karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai t hitung = 3,519 dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih besar dari nilai variabel kemajuan teknologi (X_1).

4.3.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel kemajuan teknologi dan msdm sebagai variabel X dan kompetensi karyawan sebagai kinerja Y maka nilai koefisien konstanta sebesar 4,965 yang diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai Y adalah meningkat sebesar 4,965.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_1 yaitu kemajuan teknologi yang mempengaruhi kompetensi karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,016 dan t tabel sebesar 1,689 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Hal ini diasumsikan variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,295 yang diartikan bahwa kemajuan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dan apabila variabel X_1 meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_2 yaitu pelatihan yang mempengaruhi kompetensi karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,519 dan t tabel sebesar 1,689 dengan tingkat signifikan sebesar 0,01. Hal ini diasumsikan variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,537 yang diartikan bahwa msdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dan apabila variabel X_2 meningkat

sebesar satu satuan, maka kompetensi karyawan akan meningkat sebesar 0,537 satuan dengan asumsi X_1 .



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa kemajuan teknologi dan msdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahwa variabel kemajuan teknologi dan msdm merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT Bumi Sultra Jaya Kab. Kolaka.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya adanya motivasi atau arahan dari atasan agar para karyawan memiliki antusias yang tinggi dalam pengetahuan teknologi dan meningkatkan msdm pada perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel lini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Amaratunga & David Baldry. (2002). Performance Measurement in Facilities Management and Its Relationships with Management Theory and Motivation. Facilities Volume 20 Number 10.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.

Bahril Hidayat, dalam Buku Simamora (1997) dalam rekrutmen sumber daya manusia

Daft L, Richard. 2003. Manajemen. Jakarta : Erlangga.

Dessler, G. 2000. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Gouillart, F.J dan Kelly, J.N, 1995, Transforming The Organization, McGrawHill, Inc, New York

H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Prospect

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Kotter, John P., (1996), Leading Change, Harvard Business Review Press.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

Sondang P. Siagian, 2013, “ Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Bumi Aksara

Zuhal. 2010. Knowledge & Innovation: Platform Kekuatan Daya Saing. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

file:///C:/Users/Windows%201/Downloads/153-603-1-SM%20(1).pdf

<http://kunitukonsultan.com/2015/11/peran-karyawan-dalam-keberlangsungan-bisnis-perusahaan/>

<https://manajemenppm.wordpress.com/2013/07/26/peran-hr-di-dalam-transformasi-organisasi-developing-tranformational-leaders/>

https://www.academia.edu/8827290/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia

<https://www.facebook.com/pages/PTBumi-Sultra-Jaya-Group-Cabang-Makassar/1804157006465873>





L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyelesaian studi perguruan tinggi, mahasiswa dengan biodata sebagai berikut :

Nama : Abbas

stambuk : 4515012002

Alamat : Perintis Kemerdekaan Km.14

No. Telp : 085394241554

Universitas Bosowa, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen.

Pada saat ini sedang menyusun Tugas Akhir dengan judul :

**“PENGARUH TRANSFORMASI ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI
KARYAWAN PADA PT. BUMI SULTRA JAYA KABUPATEN KOLAKA”**

Sangat mengharapkan partisipasi anda untuk dapat meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner yang kami bagikan. Adapun pertanyaan mengenai identitas responden yang ada di dalam kuesioner ini bersifat pertanyaan tertutup, maka identitas responden akan dirahasiakan.

ISIAN KUISIONER

Nama / Instansi :

BIODATA RESPONDEN

Berilah tanda \surd atau x pada kotak pilihan yang disediakan. Apabila preferensi pilihan tidak tersedia, mohon isikan secara tertulis pada titik-titik yang disediakan.

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita
Usia :
Bekerja pada Bagian Tingkat :
Pendidikan Terakhir : () D3/Akademik () S1
() S2 () S3
Masa bekerja di instansi : () < 5 tahun () 5-10 tahun
() > 10-15 tahun () > 15 tahun

DATA PENELITIAN

Petunjuk pengisian

Pertanyaan dirancang dengan alternatif jawaban :

1. STS (Sangat tidak setuju)
2. TS (Tidak setuju)
3. KS (Kurang Setuju)
4. S (Setuju)
5. SS (Sangat setuju)

Pilih salah satu jawaban yang paling tepat untuk setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda (\surd) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Variabel X1 Kemajuan teknologi

No	Kuesioner	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Apakah komputer yang saudara gunakan dapat membantu dalam menghasilkan informasi tepat waktu					
2.	Apakah komputer yang saudara gunakan dapat membantu dalam mengelolah data sehingga dapat menghasilkan bentuk yang sodara inginkan					
3.	Apakah komputer yang saudara gunakan dapat membantu dalam menggabungkan informasi dari departemen atau bagian lain					
4.	Apakah komputer yang Anda gunakan dapat membantu anda untuk menyimpan data atau informasi yang Anda miliki					
5.	Apakah komputer yang anda gunakan dapat membantu anda dalam melakukakn komunikasi informasi ke orang atau orang lain					
6	Apakah komputer yang anda gunakan dapat membantu dalam memperoleh informasi baru					

Variabel X2 : Sumber Daya Manusia (SDM)

No	Kuesioner	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan					
2.	Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini					
3.	Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keahlian masing-masing					
4.	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut					
5.	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi					
6.	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah					

Variabel Y Kompetensi Karyawan

No	Kuesioner	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan lain-lain					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menyelesaikan dengan baik					
3.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu mengerjakan tugas					
5.	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
6.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin					

TABULASI DATA

No.	Kemajuan Teknologi						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1 Total
1.	5	4	3	4	3	3	22
2.	5	3	3	4	3	5	23
3.	5	5	5	4	5	5	29
4.	5	5	5	5	3	5	28
5.	5	4	4	4	4	3	24
.6.	5	5	3	3	5	4	25
7.	4	3	4	4	4	4	23
.8.	4	5	4	5	4	5	27
9.	3	4	4	5	5	4	25
10.	3	4	4	3	4	2	20
11.	4	4	3	4	4	2	21
12.	5	4	4	5	4	5	27
13.	2	3	4	4	4	3	20
14.	4	4	5	5	4	5	27
15.	5	4	4	3	4	4	24
16.	5	5	4	4	3	3	24
17.	4	5	4	4	4	3	24
18.	4	5	5	4	4	5	27
19	3	4	3	2	2	3	17

20.	4	3	4	5	5	5	26
21.	4	4	5	5	4	5	27
22.	5	5	4	5	5	4	28
23.	4	4	4	5	5	4	26
24.	5	5	4	4	5	4	27
25.	4	5	5	4	4	5	27
26.	4	4	4	3	4	4	23
27.	4	3	4	4	4	5	24
28.	4	4	5	4	4	4	25
29.	3	4	5	4	4	4	24
30.	4	4	4	4	4	2	22
31.	4	4	5	5	5	4	27
32.	5	5	4	5	3	5	27
33.	4	3	2	4	3	4	20
34.	4	4	5	4	4	5	26
35.	4	4	5	5	4	3	25
36.	4	3	5	5	3	4	24
37.	4	4	4	4	4	4	24
38.	5	4	4	3	4	4	24

No.	Sumber Daya Manusia						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2 Total
1.	4	4	4	4	5	5	26
2.	3	5	3	4	4	4	23
3.	5	4	4	4	4	4	25
4.	3	5	4	5	4	4	25
5.	2	4	4	4	3	3	20
.6.	5	4	4	4	3	3	23
7.	4	5	5	5	4	4	27
.8.	5	4	4	3	3	4	23
9.	5	4	3	4	4	4	24
10.	4	4	4	2	4	3	21
11.	2	4	3	4	3	3	19
12.	4	5	5	4	5	5	28
13.	2	2	4	4	4	2	18
14.	4	4	5	5	4	4	26
15.	5	4	4	5	4	5	27
16.	4	5	5	4	4	4	26
17.	3	4	4	5	4	4	24
18.	3	5	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	3	4	23
20.	4	4	4	4	4	5	25

21.	4	5	3	3	4	4	23
22.	4	4	4	5	5	4	26
23.	4	4	4	3	3	5	23
24.	4	4	5	4	4	5	26
25.	5	5	4	4	5	4	27
26.	4	4	4	3	2	3	20
27.	5	5	5	4	4	4	27
28.	5	5	5	3	4	4	26
29.	4	5	5	4	4	4	26
30.	3	3	3	4	4	4	21
31.	4	3	3	4	4	4	22
32.	5	3	4	4	4	4	24
33.	4	4	3	3	4	4	22
34.	4	4	5	4	4	3	24
35.	5	4	4	5	5	5	28
36.	4	4	3	5	4	4	24
37.	4	4	3	4	4	2	21
38.	4	4	5	5	4	4	26

No.	Kompetensi Karyawan						
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	X1 Total
1.	5	5	5	5	4	4	28
2.	5	3	5	5	5	5	28
3.	5	4	4	4	4	4	25
4.	4	4	4	4	4	5	25
5.	4	4	3	4	4	4	23
.6.	5	5	5	4	4	5	28
7.	4	4	4	3	5	4	24
.8.	3	4	5	5	4	4	25
9.	4	5	5	5	4	3	26
10.	3	4	2	4	4	3	20
11.	3	4	4	4	4	2	21
12.	5	5	5	4	5	5	29
13.	3	4	4	4	4	4	23
14.	5	5	5	4	5	5	29
15.	5	4	4	3	4	5	25
16.	5	5	4	4	4	4	26
17.	4	4	4	4	5	5	26
18.	4	3	3	4	5	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20.	4	5	5	4	5	4	27

21.	4	4	4	4	5	4	25
22.	3	5	4	5	4	5	26
23.	4	5	4	5	4	5	27
24.	4	4	5	4	5	4	26
25.	5	5	4	4	5	4	27
26.	3	4	2	4	4	3	20
27.	3	4	5	4	5	4	25
28.	5	4	5	4	4	5	27
29.	4	5	5	4	4	3	25
30.	3	3	2	4	3	3	18
31.	4	5	5	5	5	4	28
32.	4	4	5	4	4	5	26
33.	2	4	4	2	4	4	20
34.	5	4	5	4	4	5	27
35.	4	4	5	5	4	4	27
36.	5	5	4	4	4	5	27
37.	4	4	4	4	2	3	21
38.	5	4	5	5	4	5	28

```

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 KEMAJUAN.TEKNOLOGI
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Input	Output Created	02-Sep-2019 18:04:37
	Comments	
	Data	C:\Users\Acer ES 11\Documents\SPSS ABBASS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data	38
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Resources	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 KEMAJUAN.TEKNOLOGI /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.014

[DataSet1] C:\Users\Acer ES 11\Documents\SPSS ABBASS.sav

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.1842	4.1053	4.1316	4.1579	3.9737
	Std. Error of Mean	.11840	.11182	.12028	.12237	.11617
	Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Std. Deviation	.72987	.68928	.74148	.75431	.71610
	Variance	.533	.475	.550	.569	.513
	Range	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
	Minimum	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	Sum	159.00	156.00	157.00	158.00	151.00

Statistics

		X1.6	KEMAJUAN.TEK NOLOGI
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
	Mean	4.0000	24.5526
	Std. Error of Mean	.15086	.42952
	Median	4.0000	24.5000
	Mode	4.00	24.00 ^a
	Std. Deviation	.92998	2.64777
	Variance	.865	7.011
	Range	3.00	12.00
	Minimum	2.00	17.00
	Maximum	5.00	29.00
	Sum	152.00	933.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	4	10.5	10.5	13.2
	SETUJU	20	52.6	52.6	65.8
	SANGAT SETUJU	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	18.4	18.4	18.4
	SETUJU	20	52.6	52.6	71.1
	SANGAT SETUJU	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	5	13.2	13.2	15.8
	SETUJU	20	52.6	52.6	68.4
	SANGAT SETUJU	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	5	13.2	13.2	15.8
	SETUJU	19	50.0	50.0	65.8
	SANGAT SETUJU	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	7	18.4	18.4	21.1
	SETUJU	22	57.9	57.9	78.9
	SANGAT SETUJU	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	7.9	7.9	7.9
	KURANG SETUJU	7	18.4	18.4	26.3
	SETUJU	15	39.5	39.5	65.8
	SANGAT SETUJU	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KEMAJUAN.TEKNOLOGI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17.00	1	2.6	2.6	2.6
	20.00	3	7.9	7.9	10.5
	21.00	1	2.6	2.6	13.2
	22.00	2	5.3	5.3	18.4
	23.00	3	7.9	7.9	26.3
	24.00	9	23.7	23.7	50.0
	25.00	4	10.5	10.5	60.5
	26.00	3	7.9	7.9	68.4
	27.00	9	23.7	23.7	92.1
	28.00	2	5.3	5.3	97.4
	29.00	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 MSDM /STATISTICS=STDDEV
 VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Input	Output Created	02-Sep-2019 18:05:17
	Comments	
	Data	C:\Users\Acer ES 11\Documents\SPSS ABBASS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data	38
	File	
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	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 MSDM /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.014

[DataSet1] C:\Users\Acer ES 11\Documents\SPSS ABBASS.sav

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3.9737	4.1579	4.0263	4.0263	3.9474
	Std. Error of Mean	.13851	.11013	.11617	.11617	.10632
	Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Std. Deviation	.85383	.67888	.71610	.71610	.65543
	Variance	.729	.461	.513	.513	.430
	Range	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
	Minimum	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	Sum	151.00	158.00	153.00	153.00	150.00

Statistics

		X2.6	MSDM
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
	Mean	3.9211	24.0526
	Std. Error of Mean	.12152	.41134
	Median	4.0000	24.0000
	Mode	4.00	26.00
	Std. Deviation	.74911	2.53566
	Variance	.561	6.430
	Range	3.00	10.00
	Minimum	2.00	18.00
	Maximum	5.00	28.00
	Sum	149.00	914.00

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	7.9	7.9	7.9
	KURANG SETUJU	5	13.2	13.2	21.1
	SETUJU	20	52.6	52.6	73.7
	SANGAT SETUJU	10	26.3	26.3	100.0
Total		38	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	3	7.9	7.9	10.5
	SETUJU	23	60.5	60.5	71.1
	SANGAT SETUJU	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	23.7	23.7	23.7
	SETUJU	19	50.0	50.0	73.7
	SANGAT SETUJU	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	6	15.8	15.8	18.4
	SETUJU	22	57.9	57.9	76.3
	SANGAT SETUJU	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	6	15.8	15.8	18.4

SETUJU	25	65.8	65.8	84.2
SANGAT SETUJU	6	15.8	15.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	5.3	5.3	5.3
KURANG SETUJU	6	15.8	15.8	21.1
SETUJU	23	60.5	60.5	81.6
SANGAT SETUJU	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

MSDM

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18.00	1	2.6	2.6	2.6
19.00	1	2.6	2.6	5.3
20.00	2	5.3	5.3	10.5
21.00	3	7.9	7.9	18.4
22.00	2	5.3	5.3	23.7
23.00	6	15.8	15.8	39.5
24.00	5	13.2	13.2	52.6
25.00	4	10.5	10.5	63.2
26.00	8	21.1	21.1	84.2
27.00	4	10.5	10.5	94.7
28.00	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 KOMPETENSI.KARYAWAN
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Input	Output Created	02-Sep-2019 18:05:57
	Comments	
	Data	C:\Users\Acer ES 11\Documents\SPSS ABBASS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	38
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=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 KOMPETENSI.KARYAWAN /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.015

[DataSet1] C:\Users\Acer ES 11\Documents\SPSS ABBASS.sav

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.0789	4.2632	4.2368	4.1316	4.2368
	Std. Error of Mean	.13271	.09751	.14329	.10100	.10283
	Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	Mode	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
	Std. Deviation	.81809	.60109	.88330	.62259	.63392
	Variance	.669	.361	.780	.388	.402
	Range	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
	Minimum	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	Sum	155.00	162.00	161.00	157.00	161.00

Statistics

		Y1.6	KOMPETENSI.K ARYAWAN
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
	Mean	4.1579	25.1316
	Std. Error of Mean	.12805	.44653
	Median	4.0000	26.0000
	Mode	4.00	25.00 ^a
	Std. Deviation	.78933	2.75260
	Variance	.623	7.577
	Range	3.00	11.00
	Minimum	2.00	18.00
	Maximum	5.00	29.00
	Sum	158.00	955.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	8	21.1	21.1	23.7
	SETUJU	16	42.1	42.1	65.8
	SANGAT SETUJU	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	7.9	7.9	7.9
	SETUJU	22	57.9	57.9	65.8
	SANGAT SETUJU	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	7.9	7.9	7.9
	KURANG SETUJU	2	5.3	5.3	13.2
	SETUJU	16	42.1	42.1	55.3
	SANGAT SETUJU	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	2	5.3	5.3	7.9
	SETUJU	26	68.4	68.4	76.3
	SANGAT SETUJU	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	1	2.6	2.6	5.3
	SETUJU	24	63.2	63.2	68.4
	SANGAT SETUJU	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.6	2.6	2.6
	KURANG SETUJU	6	15.8	15.8	18.4
	SETUJU	17	44.7	44.7	63.2
	SANGAT SETUJU	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

KOMPETENSI.KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18.00	1	2.6	2.6	2.6
	20.00	3	7.9	7.9	10.5
	21.00	2	5.3	5.3	15.8
	23.00	3	7.9	7.9	23.7
	24.00	2	5.3	5.3	28.9
	25.00	7	18.4	18.4	47.4
	26.00	6	15.8	15.8	63.2
	27.00	7	18.4	18.4	81.6
	28.00	5	13.2	13.2	94.7
	29.00	2	5.3	5.3	100.0
Total		38	100.0	100.0	

```
NEW FILE. CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
	Output Created	02-Sep-2019 11:41:09
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	39
	File	
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 X1.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.031

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.1842	.72987	38
X1.2	4.1053	.68928	38
X1.3	4.1316	.74148	38
X1.4	4.1579	.75431	38
X1.5	3.9737	.71610	38
X1.6	4.0000	.92998	38
X1.TOTAL	24.5526	2.64777	38

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.390 [*]	-.096	.093	.010
	Sig. (2-tailed)		.015	.567	.579	.955
	N	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.390 [*]	1	.237	.019	.170
	Sig. (2-tailed)	.015		.153	.909	.307
	N	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	-.096	.237	1	.397 [*]	.261
	Sig. (2-tailed)	.567	.153		.014	.113
	N	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.093	.019	.397 [*]	1	.258
	Sig. (2-tailed)	.579	.909	.014		.118
	N	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.010	.170	.261	.258	1
	Sig. (2-tailed)	.955	.307	.113	.118	
	N	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.279	.084	.353 [*]	.385 [*]	.122

	Sig. (2-tailed)	.090	.615	.030	.017	.467
	N	38	38	38	38	38
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.477**	.515**	.623**	.632**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.001
	N	38	38	38	38	38

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

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

Correlations

		X1.6	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.279	.477**
	Sig. (2-tailed)	.090	.002
	N	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.084	.515**
	Sig. (2-tailed)	.615	.001
	N	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.353*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000
	N	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.385*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000
	N	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.122	.507**
	Sig. (2-tailed)	.467	.001
	N	38	38
X1.6	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

Correlations

		X1.6	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.279	.477**
	Sig. (2-tailed)	.090	.002
	N	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.084	.515**
	Sig. (2-tailed)	.615	.001
	N	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.353*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000
	N	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.385*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000
	N	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.122	.507**
	Sig. (2-tailed)	.467	.001
	N	38	38
X1.6	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

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

CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.TOTAL /PRINT=TWOTAIL
NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

	Output Created	02-Sep-2019 11:43:01
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	39
	File	
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	<pre> CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.031

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.9737	.85383	38
X2.2	4.1579	.67888	38
X2.3	4.0263	.71610	38
X2.4	4.0263	.71610	38
X2.5	3.9474	.65543	38
X2.6	3.9211	.74911	38
X2.TOTAL	24.0526	2.53566	38

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.194	.222	-.087	.142
	Sig. (2-tailed)		.244	.180	.602	.394
	N	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.194	1	.325 [*]	-.009	.201
	Sig. (2-tailed)	.244		.047	.958	.225
	N	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.222	.325 [*]	1	.157	.118
	Sig. (2-tailed)	.180	.047		.347	.480
	N	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	-.087	-.009	.157	1	.349 [*]
	Sig. (2-tailed)	.602	.958	.347		.032
	N	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.142	.201	.118	.349 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.394	.225	.480	.032	
	N	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.377 [*]	.291	.206	.206	.377 [*]

	Sig. (2-tailed)	.020	.076	.216	.216	.020
	N	38	38	38	38	38
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.575**	.560**	.580**	.446**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000
	N	38	38	38	38	38

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

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

Correlations

		X2.6	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.377*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000
	N	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.291	.560**
	Sig. (2-tailed)	.076	.000
	N	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.206	.580**
	Sig. (2-tailed)	.216	.000
	N	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.206	.446**
	Sig. (2-tailed)	.216	.005
	N	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.377*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000
	N	38	38
X2.6	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

Correlations

		X2.6	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.377 [*]	.575 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.020	.000
	N	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.291	.560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.076	.000
	N	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.206	.580 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.216	.000
	N	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.206	.446 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.216	.005
	N	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.377 [*]	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.020	.000
	N	38	38
X2.6	Pearson Correlation	1	.714 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.714 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

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

```
CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
	Output Created	02-Sep-2019 11:44:25
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	39
	File	
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=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.048

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.0789	.81809	38
Y.2	4.2632	.60109	38

Y.3	4.2368	.88330	38
Y.4	4.1316	.62259	38
Y.5	4.2368	.63392	38
Y.6	4.1579	.78933	38
Y.TOTAL	25.1316	2.75260	38

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.286	.422**	.191	.171
	Sig. (2-tailed)		.081	.008	.250	.303
	N	38	38	38	38	38
Y.2	Pearson Correlation	.286	1	.388*	.194	.116
	Sig. (2-tailed)	.081		.016	.244	.489
	N	38	38	38	38	38
Y.3	Pearson Correlation	.422**	.388*	1	.286	.283
	Sig. (2-tailed)	.008	.016		.082	.085
	N	38	38	38	38	38
Y.4	Pearson Correlation	.191	.194	.286	1	-.013
	Sig. (2-tailed)	.250	.244	.082		.940
	N	38	38	38	38	38
Y.5	Pearson Correlation	.171	.116	.283	-.013	1
	Sig. (2-tailed)	.303	.489	.085	.940	
	N	38	38	38	38	38
Y.6	Pearson Correlation	.524**	.138	.410*	.067	.301
	Sig. (2-tailed)	.001	.409	.011	.691	.066
	N	38	38	38	38	38
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.727**	.534**	.787**	.447**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.005	.002
	N	38	38	38	38	38

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

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

Correlations

		Y.6	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.524**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	38	38
Y.2	Pearson Correlation	.138	.534**
	Sig. (2-tailed)	.409	.001
	N	38	38
Y.3	Pearson Correlation	.410*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000
	N	38	38
Y.4	Pearson Correlation	.067	.447**
	Sig. (2-tailed)	.691	.005
	N	38	38
Y.5	Pearson Correlation	.301	.477**
	Sig. (2-tailed)	.066	.002
	N	38	38
Y.6	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

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

Notes

	Output Created	02-Sep-2019 11:45:46
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet3

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data		39
	File		
	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=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.TOTAL X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.TOTAL Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.TOTAL VAR00045 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV /SUMMARY=MEANS.	
Resources	Processor Time		0:00:00.016
	Elapsed Time		0:00:00.016

```

DATASET ACTIVATE DataSet2. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

Regression

Notes

	Output Created	02-Sep-2019 12:15:56
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
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	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID). </pre>

Resources	Processor Time	0:00:01.579
	Elapsed Time	0:00:01.719
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi Karyawan	25.13	2.753	38
Kemajuan Teknologi	24.55	2.648	38
Sumber Daya Manusia	24.05	2.536	38

Correlations

		Kompetensi Karyawan	Kemajuan Teknologi	Sumber Daya Manusia
Pearson Correlation	Kompetensi Karyawan	1.000	.513	.626
	Kemajuan Teknologi	.513	1.000	.463
	Sumber Daya Manusia	.626	.463	1.000
Sig. (1-tailed)	Kompetensi Karyawan	.	.000	.000
	Kemajuan Teknologi	.000	.	.002
	Sumber Daya Manusia	.000	.002	.
N	Kompetensi Karyawan	38	38	38
	Kemajuan Teknologi	38	38	38
	Sumber Daya Manusia	38	38	38

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sumber Daya Manusia, Kemajuan Teknologi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.675 ^a	.455	.424	2.088

a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia, Kemajuan Teknologi

b. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.455	14.638	2	35	.000	2.339

b. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.688	2	63.844	14.638	.000 ^a
	Residual	152.654	35	4.362		
	Total	280.342	37			

a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia, Kemajuan Teknologi

b. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.965	3.782		1.313	.198
	Kemajuan Teknologi	.295	.146	.284	2.016	.052
	Sumber Daya Manusia	.537	.153	.495	3.519	.001

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

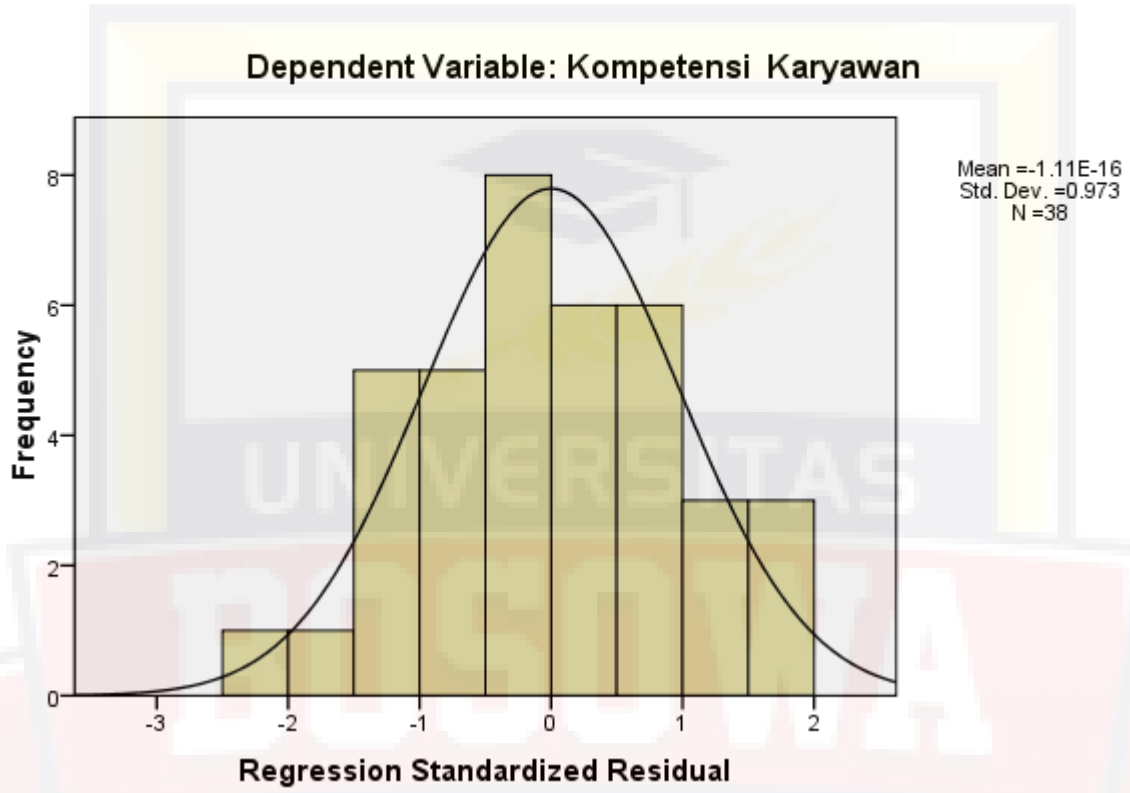
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.54	27.97	25.13	1.858	38
Std. Predicted Value	-2.474	1.530	.000	1.000	38
Standard Error of Predicted Value	.346	1.094	.566	.156	38
Adjusted Predicted Value	19.95	27.87	25.13	1.905	38
Residual	-4.738	3.892	.000	2.031	38
Std. Residual	-2.269	1.864	.000	.973	38
Stud. Residual	-2.354	1.898	.000	1.014	38
Deleted Residual	-5.101	4.039	.000	2.212	38
Stud. Deleted Residual	-2.529	1.976	-.002	1.036	38
Mahal. Distance	.041	9.177	1.947	1.760	38
Cook's Distance	.000	.142	.030	.039	38
Centered Leverage Value	.001	.248	.053	.048	38

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

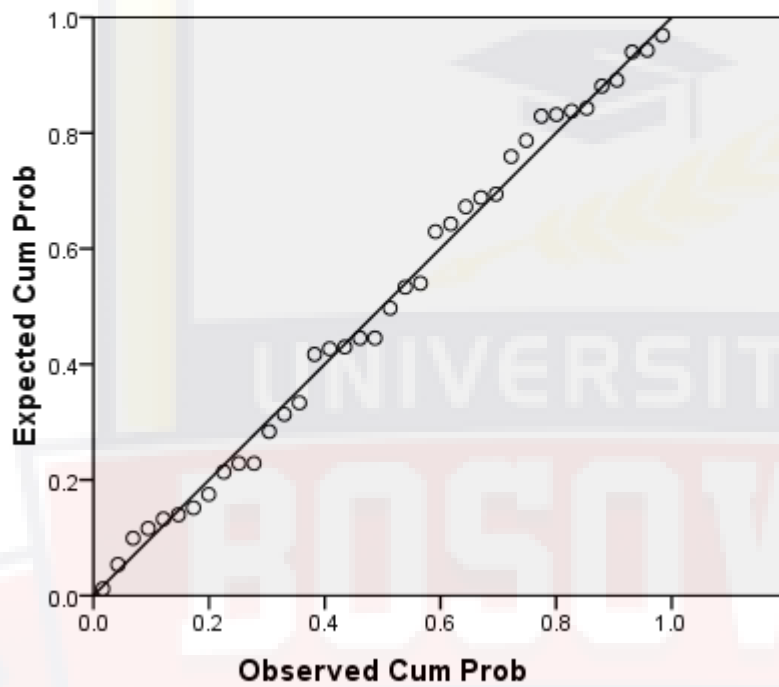
Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kompetensi Karyawan



Scatterplot

