

**ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR
PELATIHAN KESEHATAN (BBPK) MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

ANNISA USMAN

45 16 012 067



**Skripsi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

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

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar
Pelatihan Kesehatan Makassar

Nama Mahasiswa : Annisa Usman

Nomor Stambuk : 4516012067

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si


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

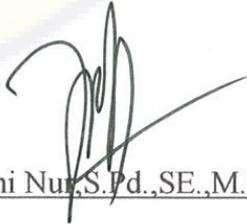
Mengetahui dan mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

**Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Bosowa**


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


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

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Usman
NIM : 4516012067
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar

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 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 tanpa paksaan sama sekali

Makassar,

2020



Annisa Usman
Annisa Usman

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar” ini dapat penulis selesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan suatu karya ilmiah tidaklah mudah, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan dalam penyusunan tesis ini terdapat kekurangan, sehingga penulis sangat mengharapkan masukan, saran dan kritikan yang bersifat membangun guna kesempurnaan penelitian ini.

Proses penyusunan ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan literatur, pengumpulan data sampai pada pengolahan data maupun dalam tahap penulisan. Namun dengan kesabaran dan ketekunan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga bantuan dari berbagai pihak, baik material maupun moril.

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. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si, SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar sekaligus dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing.
5. Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si atas bimbingannya selama penulis melakukan konsultasi
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Orang tua H. Usman Linri dan Hj. Ruhani yang tak pernah berhenti mendukung dalam setiap langkah dan pencapaian hidup selama ini.
8. Kakak – kakak saya Kaimuddin Usman, Sumarni Usman, Rusman Usman, Basman Usman, Akmal Usman dan Gita Lestari Usman yang paling membantu saya hingga sampai di titik ini yang selalu memberi dukungan
9. Agil Alfandi yang setia mendengar keluh kesah dan menemani hingga sampai ditahap ini
10. Paman Risno yang membantu penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tempat penulis meneliti.
11. Kak Nayla Marzuka dan Kak Widya Ayu Pratiwi yang sangat sabar membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Sahabat – sahabat saya “Rempong” yayi, riska, inna, dan jelita yang selalu ada dari mahasiswa baru banyak moment yang tak terlupakan, sahabat – sahabat “Cankers” nhunu, unhi, indah, maya, sherina, ella, sisa, dan ade yang selalu memberikan semangat

13. Grup “Paccarintang” oliv, iksan, erik, irwan, iqbal, farid, kiwil, taufiq, amir, fajri dan resky kampus berwarna kerana adanya kalian.
14. Teman – teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2016, teman – teman KKN Desa Bune

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan – kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran kosntruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Amin Yaa Rabbal Alamin.

Makassar, 25 September 2020

Penulis

ABSTRAK

ANNISA USMAN, Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar (Dibimbing Oleh Muhlis Ruslan dan Indrayani Nur)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengadaan (*rekrutmen*) sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda. Jumlah populasi sebanyak 79 pegawai dan sampel berjumlah 66 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengadaan (*rekrutmen*) pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_1) $0,002 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa pengadaan (*rekrutmen*) pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Hubungan antara pengembangan dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_2) $0,001 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Balai Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_3) $0,775 > 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar.

Kata Kunci : Pengadaan (*rekrutmen*), Pengembangan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ANNISA USMAN, *Analysis of Human Resource Planning on Employee Performance at the Makassar Center for Health Training (BBPK) (Supervised by Muhlis Ruslan and Indrayani Nur)*

This study aims to analyze the effect of the procurement (recruitment) of human resources on employee performance, identify and analyze human resource development on employee performance, and analyze compensation for employee performance. This study uses a quantitative method using multiple linear regression. The total population is 79 employees and the sample is 66 employees.

The results showed that the effect of recruitment (recruitment) of employees on employee performance has a significant value (X1) $0.002 < 0.05$. This value indicates that the recruitment (recruitment) of employees has a positive and significant effect on performance at the Makassar Center for Health Training (BBPK). The relationship between development and employee performance has a significant value (X2) $0.001 < 0, 05$. This value indicates that the relationship between development has a positive and significant effect on performance at the Makassar Health Training Center (BBPK). The relationship between compensation and employee performance has a significant value (X3) $0.775 > 0.05$. This value indicates that the compensation relationship has a positive and significant effect on performance at the Makassar Center for Health Training (BBPK).

Keywords: *Procurement (recruitment), Development, Compensation and Employee Performance*

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kerangka Teori | 7 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.4 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.5 Pengadaan (Rekrutmen) | 12 |

| | |
|---|----|
| 2.1.6 Kinerja Pegawai | 24 |
| 2.2 Kerangka Pikir | 28 |
| 2.3 Hipotesis | 28 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1 Daerah dan Waktu Penelitian | 30 |
| 3.2 Metode Pengumpulan Data..... | 30 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 31 |
| 3.4 Metode Analisis | 32 |
| 3.5 Definisi Operasional | 34 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran Umum Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar..... | 36 |
| 4.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 41 |
| 4.3 Statistik Deskriptif | 44 |
| 4.4 Analisis Data | 50 |
| 4.5 Pembahasan..... | 56 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 60 |
| 5.2 Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner | 39 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 40 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 41 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas..... | 42 |
| Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas | 43 |
| Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel..... | 44 |
| Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Pengadaan (Rekrutmen) (X_1) | 46 |
| Tabel 4.9 Deskripsi Pengembangan (X_2)..... | 47 |
| Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kompensasi (X_3) | 48 |
| Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kinerja(Y) | 49 |
| Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda | 50 |
| Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi | 52 |
| Tabel 4.14 Uji Parsial (Uji T) | 53 |
| Tabel 4.15 Uji Simultan (Uji F) | 55 |

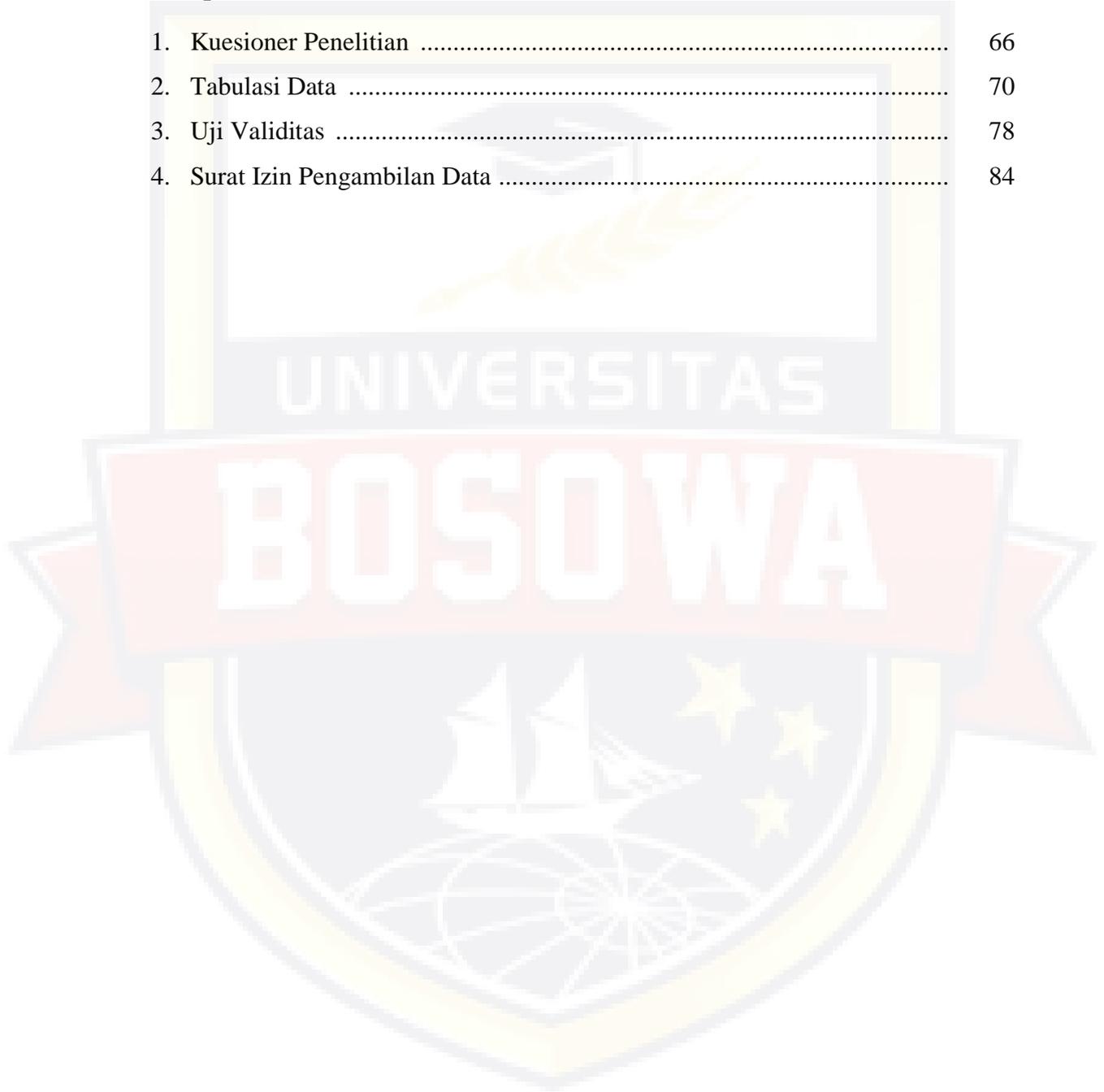
DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 28 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar | 38 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian | 66 |
| 2. Tabulasi Data | 70 |
| 3. Uji Validitas | 78 |
| 4. Surat Izin Pengambilan Data | 84 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia kini berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Tak sedikit perusahaan atau instansi pemerintah mulai menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan atau instansi pemerintah perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktifitas dan wajar. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi suatu perusahaan, karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi.

Dalam menghadapi dunia globalisasi penyiapan sumber daya manusia bagi suatu perusahaan sangat diperlukan dengan mengidentifikasi kebutuhan kerja, serta mengembangkan tenaga kerja itu menjadi berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk membuat suatu perencanaan sumber daya manusia yang mengedepankan langkah-langkah dan kebijakan serta program-program perusahaan sebagai bagian dari strategi untuk membawa sumber daya manusia perusahaan memiliki kompetensi, keterampilan dan sifat inovatif dalam

melaksanakan pekerjaan sehingga bisa adaptif dengan visi, misi dan tujuan organisasi yang dicanangkan bersama.

Bagi suatu perusahaan dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak pula ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal dan profesional dalam suatu organisasi dapat dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Sumber daya manusia yang handal dan profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai itu sendiri dengan tuntutan dari organisasi itu sendiri. Kesuksesan perusahaan secara luas tergantung pada kemampuan karyawannya. Perusahaan mungkin memiliki modal dan teknologi yang sangat cukup, namun sumber daya manusialah yang akan membantu perusahaan menghadapi tantangan globalisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif sehingga terbentuklah suatu manajemen yang biasa manajemen sumber daya manusia tersebut. Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia didalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Agar suatu organisasi bisa mencapai tujuannya diperlukan suatu perencanaan terhadap sumber daya manusia tersebut sehingga secara profesional pengelolaan karyawan yang handal bisa terwujud. Perencanaan Sumber Daya Manusia perlu bagi suatu organisasi, supaya organisasi tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya dalam rangka menghadapi dampak perkembangan yang selalu berubah-ubah. Namun demikian, perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah bersifat statis, karena arus perkembangan ilmu, pengetahuan, teknologi, kebutuhan, lingkungan selalu berubah-ubah, maka Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar mengimplementasikan strategi organisasi guna membentuk sumber daya manusia yang kompetitif.

Pengimplementasian yang dilakukan oleh Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar salah satunya yaitu pengadaan yang diperuntukan bagi perusahaan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Pengadaan sangat diperlukan dalam penempatan pegawai, agar memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain pengadaan yang dilaksanakan oleh Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar, instansi terkait juga melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki

pegawainya, demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi. Hal-hal yang biasanya ditawarkan pada pegawai guna mengembangkan keterampilan pegawai yakni mutasi dan promosi jabatan, tentunya hal ini dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Data Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar periode Juni 2020

| NO. | Jenjang Pendidikan | Jumlah Pegawai |
|-------|--------------------|----------------|
| 1. | SD | 1 |
| 2 | SLTP | 3 |
| 3 | SLTA | 11 |
| 4 | DIV | 6 |
| 5 | DIII | 4 |
| 6 | S1 | 24 |
| 7 | S2 | 29 |
| 8 | S3 | 1 |
| TOTAL | | 79 |

Sumber: Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar 2020

Dari latar belakang yang dikemukakan penulis tertarik untuk meneliti dan memilih judul “Analisis perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengadaan (rekrutmen) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar?

2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penulisan diatas memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengadaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

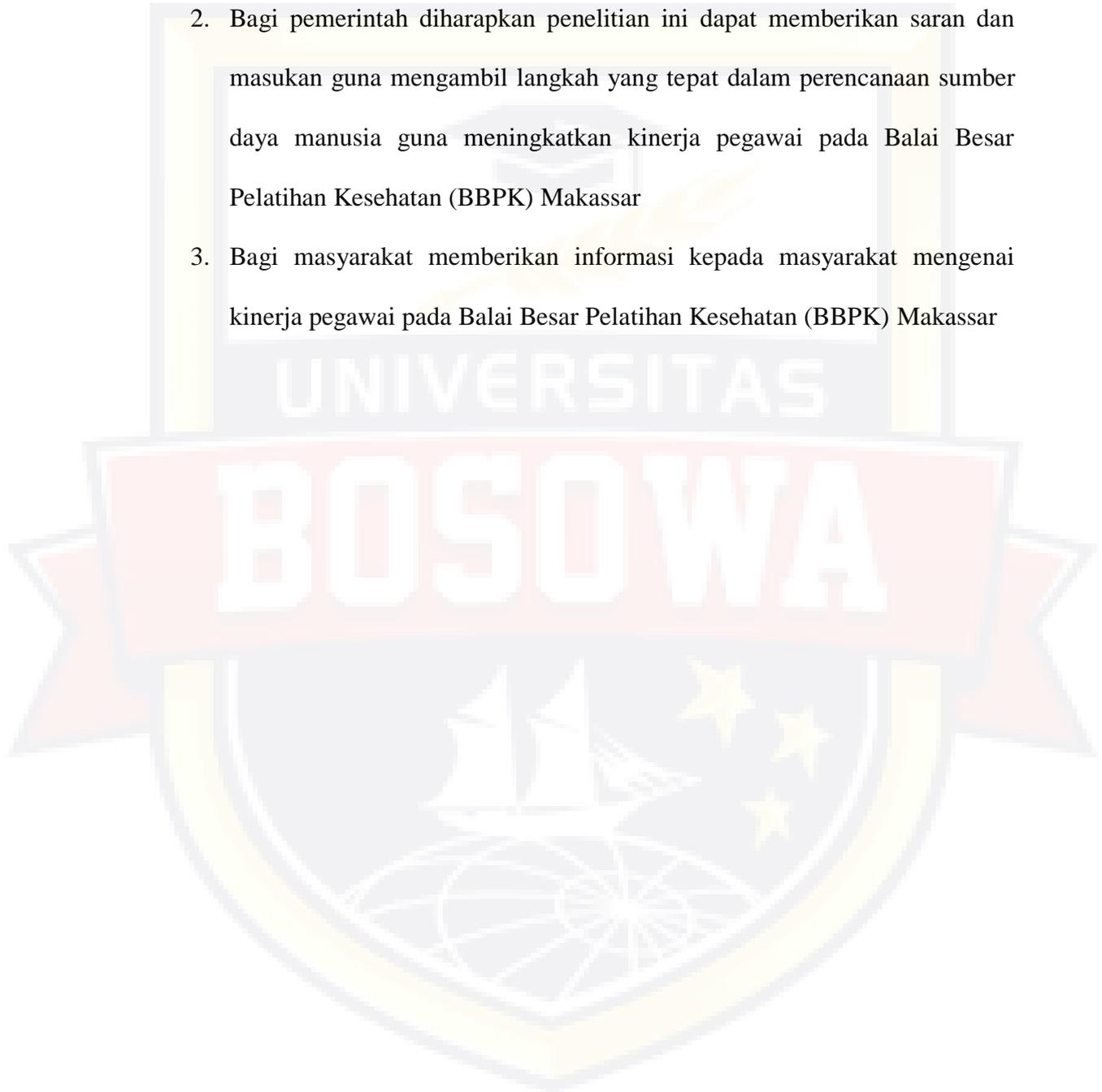
1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan

ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen.

2. Bagi pemerintah diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam perencanaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar
3. Bagi masyarakat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap 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.

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 produksi lainnya. Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan tersebut dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, maka akan menjadikan karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain:

1. Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.
2. Widodo (2015:2) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.
3. Menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:
 - a. Sumber daya manusia adalah harta atau asset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
 - b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
 - c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan

tenaga kerjalainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi-fungsi organisasi dapat berjalan simbang.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengoorganisasian(*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas– tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing- masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan.

2.1.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian diwaktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka yang terbatas secara efisien dan efektif.

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM dimasamen

datang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu, sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan rekrutmen, seleksi serta pendidikan dan pelatihan. Berbagai pandangan mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh:

Menurut Handoko (2014:53), mengemukakan bahwa: “Perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dari untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tertentu”.

Sedangkan, menurut Nawawi (2017:44) bahwa: “Perencanaan SDM adalah mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan sekarang dan pengembangan dimasa mendatang.”

Berdasarkan pengertian perencanaan sumber daya manusia diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari internal maupun eksternal sebuah perusahaan untuk memperoleh dan menyediakan tenaga kerja yang tepat sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2015: 257-259) yaitu:

2.1.5 Pengadaan (Rekrutmen)

Pengadaan harus direncanakan secara baik dan benar supaya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Diantaranya Penarikan dan Seleksi. Pengadaan tenaga kerja merupakan salah satu dari beberapa komponen manajemen sumber daya manusia yang dilatar belakangi untuk mengatasi disatu sisi adalah mengatasi pengangguran dilain sisi untuk menjaga kesinambungan usaha, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Pengadaan (procurement) adalah fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.

Pengadaan dilakukan berdasarkan kebutuhan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan karena adanya pegawai yang berhenti, pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi. Pengadaan harus didasarkan pada prinsip apa baru siapa. Apa artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*). Siapa artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Menurut Hasibuan (2014), pengadaan karyawan ini harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, penyederhanaan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, dan persyaratan pekerjaan. Selain itu menurut (Sadili Samsudin, 2016). Pengadaan SDM adalah proses pencarian dan 'pemikatan' para calon karyawan (pelamar). Adapun menurut Menurut Sedarmayanti (2015:9) menyatakan bahwa pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengadaan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai.

Hal-hal yang perlu direncanakan dalam pengadaan SDM, antara lain sebagai berikut:

1. Penentuan jumlah dan kualitas SDM yang akan diperlukan.
2. Sumber calon karyawan dan cara-cara penarikannya.
3. Dasar, sistem, metode, dan tingkat-tingkat seleksi yang akan dilakukan.
4. Kualifikasi-kualifikasi dan prosedur seleksi yang akan dilakukan.
5. Cara-cara penempatan calon pegawai yang akan dilakukan.

Adapun pilihan-pilihan strategis dalam melaksanakan pengadaan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Apakah perlu dipertimbangkan masalah “*Affirmative Action*”.
2. Apakah organisasi akan “memakai” tenaga baru atau “membeli” tenaga profesional yang sudah matang.
3. Bagaimana strategi pembiayaan untuk pengadaan dan seleksi pegawai baru.
4. Apakah organisasi mempertimbangkan kepedulian sosial.
5. Apakah strategi tentang pengadaan dan seleksi perlu menggunakan teknologi tinggi guna menjamin obyektivitas.
6. Apakah pilihan organisasi dalam pelaksanaan pengadaan.

2.1.5.1 Pengembangan

Pengembangan Pada dasarnya pengembangan (*development*) merupakan kesempatan- kesempatan belajar (*learning opportunities*), yang didesain guna membantu para pekerja atau pegawai atau karyawan atau sumber daya manusia (SDM) organisasi atau perusahaan. Investasi di dalam pengembangan SDM, merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masadepan, SDM merupakan keharusan mutlak. Dengan program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdayaguna dan mampu bersaing secara positif dalam percaturan nasional dan global serta sulit untuk ditiru oleh organisasi atau perusahaan lain.

Pengembangan lebih fokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para pegawai mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru atau pasar produk baru. Berikut adalah beberapa pengetahuan pengembangan karyawan sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Goujali dalam Kadarisman (2014:5) Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan ilmu perkembangan dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Dalam perusahaan ataupun organisasi para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Menurut Veithzal dalam Kadarisman (2015:12)“ Pengembangan adalah suatu proses bagaimana mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jabatannya dimasa yang mendatang, dengan memperhatikan

tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang”. Menurut Hasibuan (2016:68) mengemukakan “pengembangan (*developmen*) adalah fungsi oprasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan”.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawannya, demi memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi di organisasi. Berkaitan dengan pembahasan tujuan pengembangan karyawan (SDM) , setiap kegiatan yang dilakukan dalam setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan tertentu, begitu juga dengan pengembangan karyawan tersebut, adapun tujuan pengembangan tersebut adalah, sebagai berikut ada beberapa pendapat para ahli tentang tujuan pengembangan karyawan, yaitu:

Menurut Priansa (2014:148), pengembangan SDM dalam organisasi memiliki banyak tujuan, baik secara internal maupun eksternal. Tujuan pengembangan SDM secara internal seperti:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja.
- b) Meningkatkan efisiensi organisasi.
- c) Meningkatkan efektivitas organisasi.
- d) Mencegah kerusakan fasilitas organisasi.

- e) Mengurangi kecelakaan kerja.
- f) Meningkatkan pelayanan internal.
- g) Meningkatkan moral karyawan.
- h) Membuka kesempatan dalam pengembangan karir.
- i) Mengembangkan *leadershipskill* dalam diri karyawan.
- j) Suksesi kepemimpinan.
- k) Meningkatkan kompensasi yang akan diterima karyawan terlatih.

Tujuan pengembangan SDM secara eksternal seperti:

- a) Mampu memenuhi kebutuhan (tuntutan) pelanggan.
- b) Mampu menghadapi persaingan bisnis.
- c) Mampu menghadap ipersaingan dalam tingkat global.
- d) Semakin tingginya biaya karyawan, dimana perusahaan memilih mempekerjakan karyawan dalam jumlah sedikit namun mereka dapat mengembangkan pekerjaan yang banyak.
- e) Semakin langkanya sumber daya energi.

Pengembangan karyawan sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Berkaitan degan manfaat pengembangan karyawan (SDM) tersebut, berikut ini beberapa manfaat pengembangan menurut para ahli, yaitu:

Menurut Martoyo dalam Kadarisman (2014:39) “manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbangkan

tenaga dan pikiran bagi organisasi”. Selain itu menurut Sondang dalam Suyanto (2016:146) mengemukakan bahwa bagi suatu organisasi terdapat manfaat dalam menyelenggarakan program pengembangan tenaga kerja (SDM) antara lain:

1. Peningkatan produktifitas kerja organisasi.
2. Terwujutnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Di samping manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pengembangan sudah tentu bermanfaat pula bagi para anggota organisasi, adapun manfaat bagi para karyawan organisasi, menurut Sondang dalam Suyanto (2016:146) yaitu:

1. Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
3. Terjadinya internalisasi dan oprasionalisasi faktor-faktor motivasional.
4. Timbulnya dorongan, dalam arti para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

5. Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stres, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknis dan intelektual.
7. Meningkatnya kepuasan kerja.
8. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
9. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

2.1.5.2 Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap hasil kinerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Karyawan mencari perusahaan yang menawarkan kompensasi yang lebih tinggi. Melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan harus terbuka kepada karyawan mengenai kompensasi apa saja yang bisa diterima karyawan bila bekerja di perusahaan tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja masing-masing. Pengertian sistem kompensasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Adapun tujuan dan Asas Kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Sedangkan menurut Handoko tahun 2001 (dalam Widodo (2015:157)), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Banyak faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima para pegawai/karyawan. Menurut mangkunegara (2014:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainnya. Hal ini terutama

dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan.

Menurut Setyowati dan Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Selain itu dalam jurnal Fenina Ezra Wulan Kasenda (2016) Wibowo mendefinisikan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Adapun menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
4. Mendorong agar terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai atau karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Hasil penelitian pelaksanaan bermanfaat bagi penilaian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penelitian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

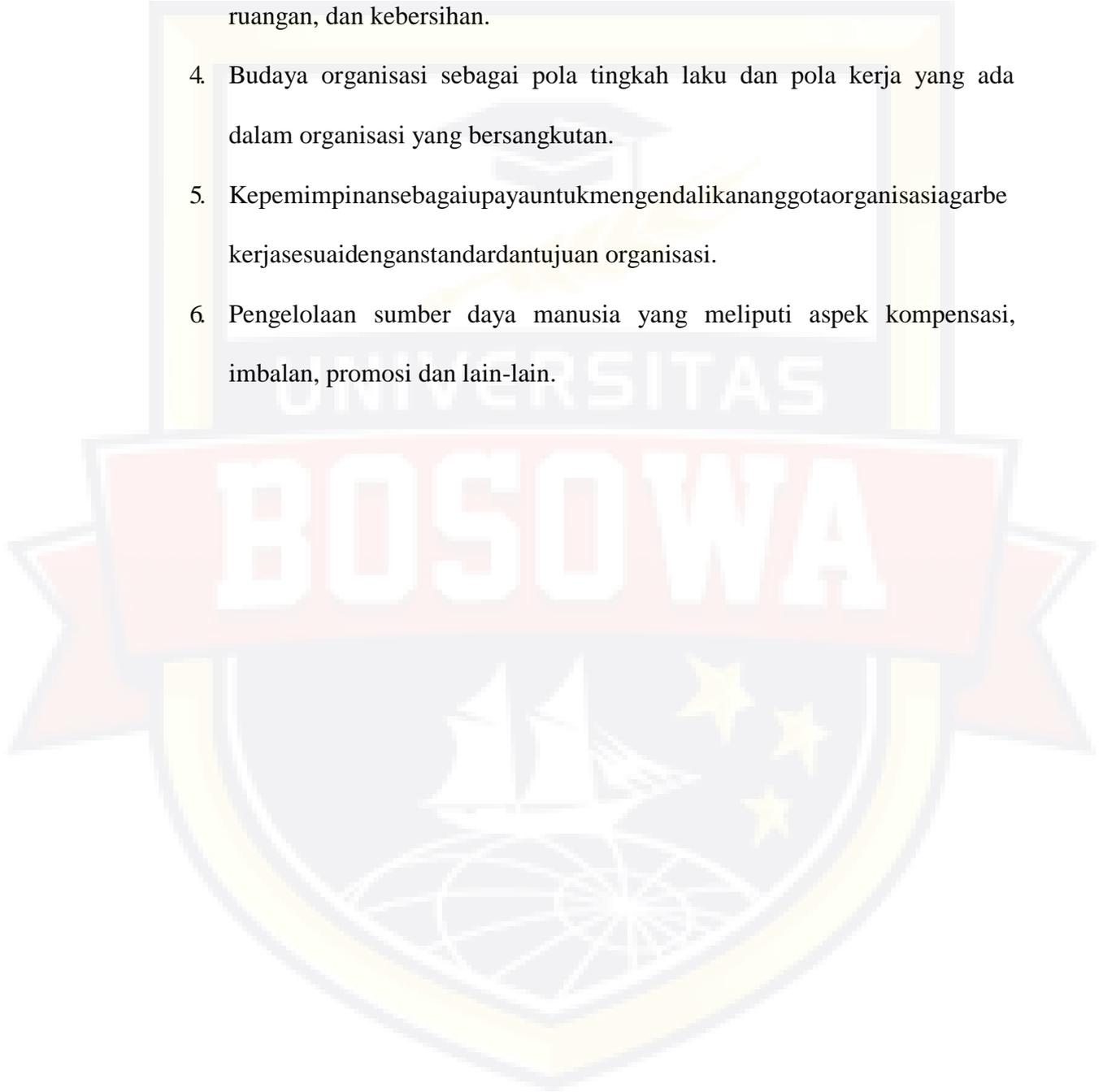
4. Penyesuaian kompensasi

Melalui pelatihan, pimpinan dapat mengambil keputusan dan penentuan perbaikan kompensasi dan sebagainya.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Ruky dalam HenySidenti mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.

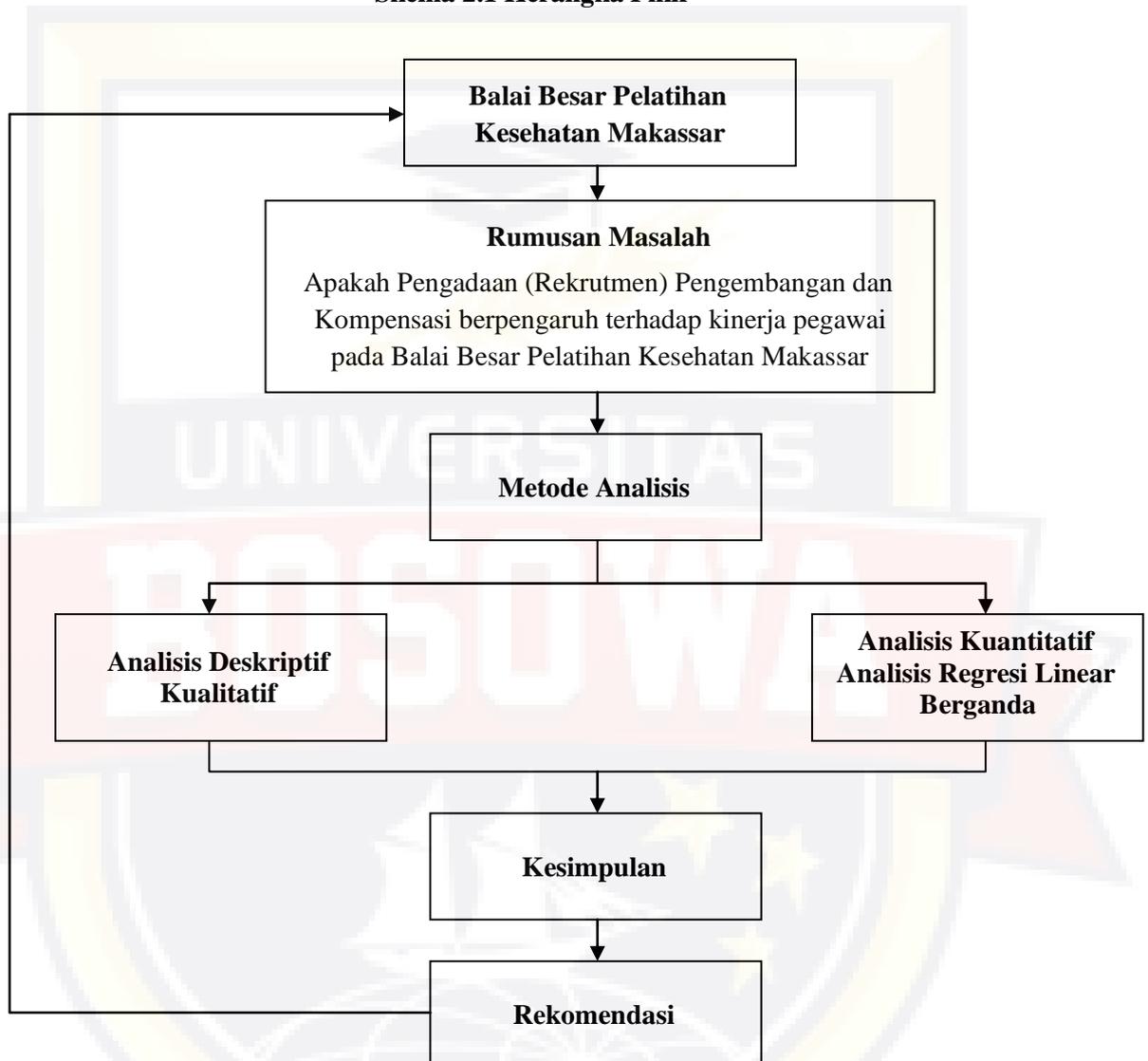
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lain-lain.



UNIVERSITAS
BOSOWA

2.2 Kerangka Pikir

Skema 2.1 Kerangka Pikir

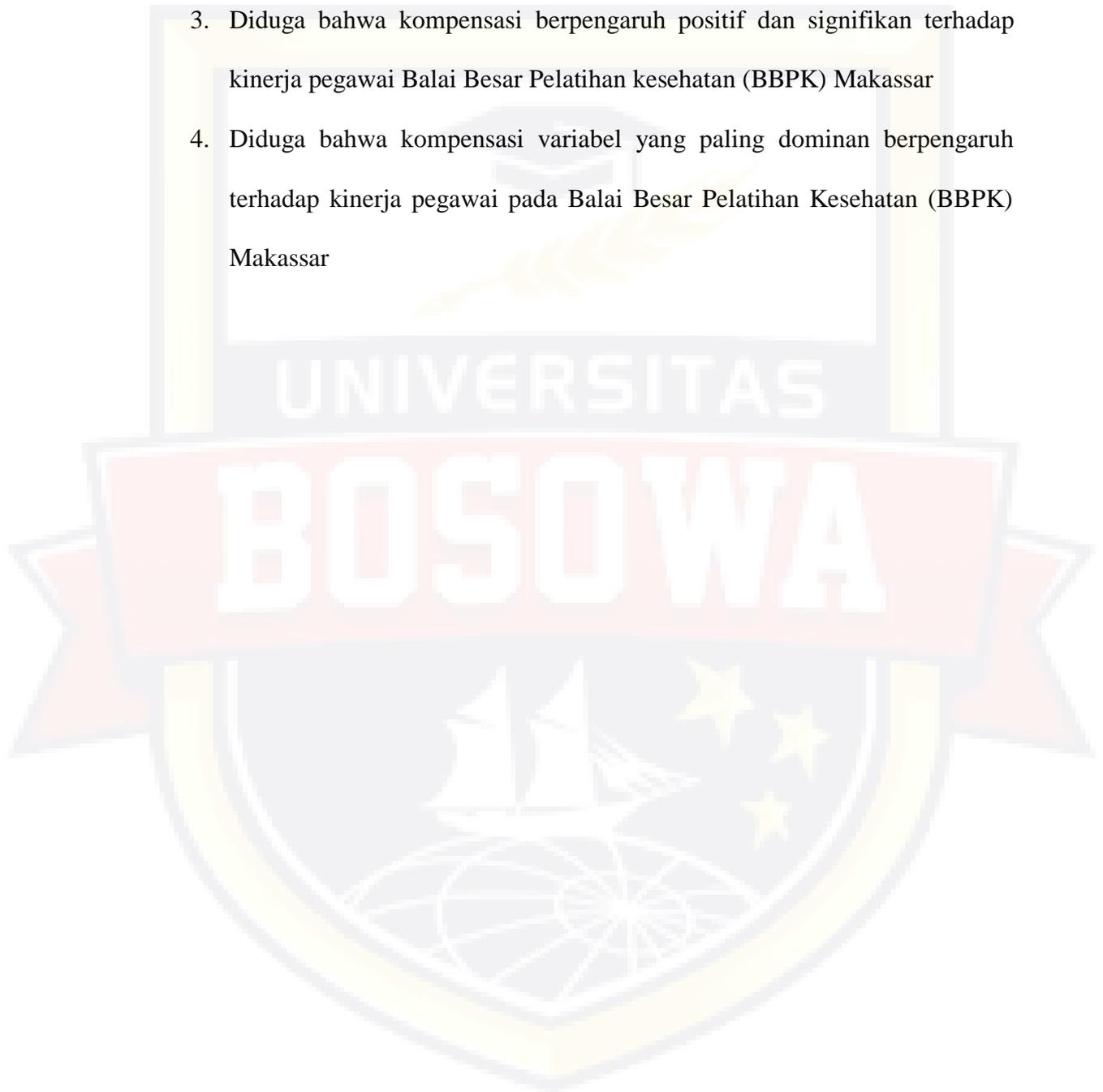


2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah:

1. Diduga bahwa pengadaan (rekrutmen) pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan kesehatan (BBPK) Makassar

2. Diduga bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan kesehatan (BBPK) Makassar
3. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan kesehatan (BBPK) Makassar
4. Diduga bahwa kompensasi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar yang berlokasi di Jl. Moha No. 59 Antang Makassar, 90234 Tlp perusahaan/instansi (0411) 491985 – 491987 Email bbpkmakassar@yahoo.co.id. Penelitian dilaksanakan mulai bulan April sampai dengan bulan Juni 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu:

- a. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.

- b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel.

Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
- b. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data

sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.4 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif kualitatif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2015:2) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \text{ Dimana:}$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pengadaan (rekrutmen)

X₂ = Pengembangan

X₃ = Kompensasi

b₁, b₂, b₃, = Koefisien Regresi

e = Koefisien Pengganggu

Melalui persamaan Regresi tersebut di atas akan diketahui Pengaruh variabel bebas (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel terikat (Y).

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, umumnya berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian yang menjadi obyek penelitian (Andi widiawati 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar berjumlah 79 responden.

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus *slovin* seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{(N.d2)+1} = \frac{79}{79.(0,05.2)+1} = \frac{79}{79.(0,0025)+1} = \frac{79}{1,19} = 66,38$$

Dimana: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d2 = Persisi yang ditetapkan (margin kesalahan 0,05) Maka jumlah sampel yang diambil adalah 66 responden.

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97) dalam penelitian Arisanti dkk (2019). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hitung negatif serta r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Dengan criteria pengujian menurut (Arikunto, 2010:85) dalam penelitian Arisanti dkk (2019):

- a) Jika r hitung $>$ tabel dengan taraf signifikan 0,01, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel, dan
- b) Sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel-variabel yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis uraikan sebagai berikut:

1. Pengadaan (rekrutmen) yaitu pelaksanaan program pengadaan yang dilakukan oleh Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar untuk kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
2. Pengembangan yaitu pola peningkatan dalam pekerjaan sepanjang waktu kehidupan kerja seseorang yang meliputi peningkatan kemampuan, kepuasan kerja dan sikap serta perilaku pegawai.
3. Kompensasi yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa Gaji yang meliputi Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

4. Kinerja Pegawai yaitu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

4.1.1 Sejarah Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

Secara historis, perkembangan Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar sejak didirikan tahun 1982 sampai sekarang, mengalami beberapa kali perubahan nama sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pada masanya. Pada awal didirikannya (tahun 1982) bernama Balai Latihan Kesehatan (BLKM) dengan lokasi bersama dengan Pelatihan Kusta di Kompleks Kesehatan Banta-Bantaeng. Melalui SK Menkes RI No. 45/Menkes/SK/I tahun 1987 Nama berubah menjadi Kursus Latihan Kesehatan Masyarakat (KLKM), dan lokasi di jalan Moha No. 59 Antang Raya Makassar. Selanjutnya dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 911/Menkes/SK/XI/1993 namanya berubah menjadi Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Makassar. Dan pada tanggal 22 Oktober 2008 melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor : 971/Menkes/Per/X/2008 berubah menjadi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar yang meliputi 10 (sepuluh) Propinsi Kemitraan, yaitu Sulsel, Sulbar, Sulteng, Sultra, Sulut, Gorontalo, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Dan pada tanggal 22 November 2011 melalui Peraturan Menteri Kesehatan No. 2361/Menkes/Per/XI/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Bidang Pelatihan Kesehatan dengan Nama tetap sebagai Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar cuma daerah mitranya berubah menjadi 8 (delapan) Provinsi Mitra yang terdiri dari Sulsel, Sulbar, Sulteng, Sultra, Sulut, Gorontalo, Maluku dan Maluku Utara.

4.1.2 Visi dan Misi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

Adapun Visi dan Misi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar antara lain:

a) Visi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

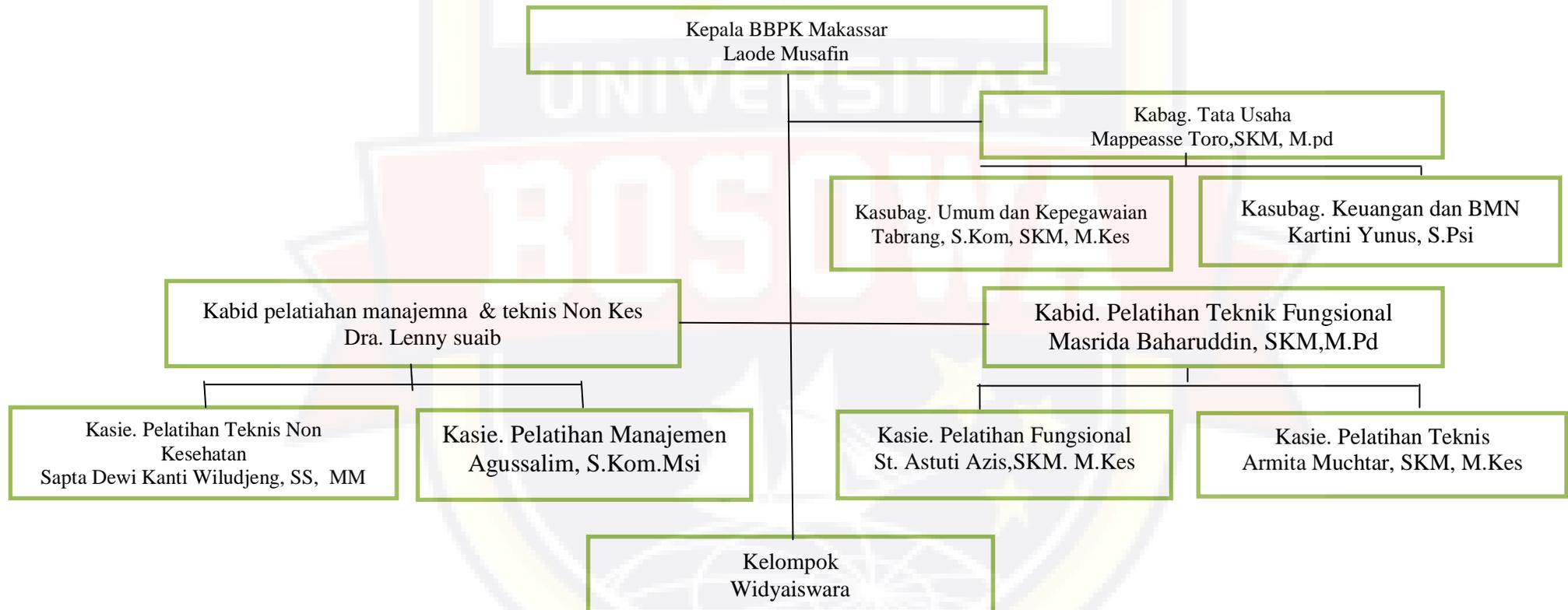
Pusat rujukan diklat Aparatur dan Tenaga Kesehatan untuk mewujudkan masyarakat sehat yang mandiri dan berkeadilan.

b) Misi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

- 1) Meningkatkan mutu aparatur dan tenaga kesehatan melalui penyelenggaraan diklat yang bermutu.
- 2) Memberikan pelayanan diklat yang bermutu melalui peningkatan sumber daya BBPK Makassar
- 3) Meningkatkan mutu diklat melalui pengendalian, pengkajian dan pengembangan mutu
- 4) Meningkatkan mutu diklat melalui pelayanan informasi
- 5) Mengembangkan program – program diklat melalui kerjasama lintas sector

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar



4.1.4 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar yang berlokasi di Jl. Moha No 59 Antang, Kota Makassar. Total kuesioner yang didistribusikan adalah 66 kuesioner. Adapun tingkat pengembalian kuesioner disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

| No | Keterangan | Jumlah |
|---|---|-------------|
| 1 | Kuesioner yang disebarakan | 66 |
| 2 | Kuesioner yang tidak kembali | 0 |
| 3 | Kuesioner yang kembali | 66 |
| 4 | Kuesioner yang gugur (Jawaban tidak lengkap) | 0 |
| 5 | Kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis | 66 |
| Tingkat Pengembalian (<i>Usable Response Rate</i>) | | 100% |

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan data di atas, kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan sebanyak 66. Diantara kuesioner yang telah dikembalikan tidak terdapat kuesioner yang tidak terisi secara lengkap, sehingga total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 66. Dari tingkat pengembalian tersebut sesuai dengan yang telah dipersyaratkan, bahwa tingkat pengembalian kuesioner yang dapat dipertanggungjawabkan lebih dari 30% dari total kuesioner yang telah didistribusikan.

4.1.5 Karakteristik Responden

Responden pada unit analisis ini adalah karyawan Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Adapun karakteristik dari identitas

responden yang diungkap dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Karakteristik | Kriteria | Frekuensi | Presentase |
|--------------|---------------|-----------|-----------|-------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 38 | 58% |
| | | Perempuan | 28 | 42% |
| Total | | | 66 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 58% atau sebanyak 38 orang. Adapun sisanya 42% atau sebanyak 28 orang adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa laki-laki lebih dominan dari pada perempuan dalam lingkup kerja di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar (2020).

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Karakteristik | Kriteria | Frekuensi | Presentase |
|--------------|---------------|-------------|-----------|-------------|
| 1 | Usia | 21-30 tahun | 19 | 29% |
| 2 | | 31-40 tahun | 15 | 23% |
| 3 | | 41-50 tahun | 17 | 26% |
| 4 | | 51-55 tahun | 12 | 18% |
| 5 | | 56-60 tahun | 3 | 5% |
| Total | | | 66 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 21-30 tahun, yaitu sebesar 29% atau sebanyak 19 orang. Hal

tersebut menunjukkan bahwa pada rentan usia tersebut responden masih cukup muda dan matang mengemban tanggungjawab untuk mengelola perusahaan.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Karakteristik | Kriteria | Frekuensi | Presentase |
|--------------|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Pendidikan | SMP | 2 | 3% |
| 2 | | SMA/Sederajat | 6 | 10% |
| 3 | | DIII/DIV | 2 | 3% |
| 4 | | Sarjana (S1) | 39 | 63% |
| 5 | | Magister (S2) | 12 | 19% |
| 6 | | Magister (S3) | 1 | 2% |
| Total | | | 62 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 Jika memiliki pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu dengan persentase 63% atau sebanyak 39 orang. SMP dengan presentase 3% atau sebanyak 2 oarng, SMA/Sederajat dengan persentase 10% atau sebanyak 6 orang, DIII/DIV dengan presentase 3% atau sebanyak 2 oarang, Magister (S2) dengan presentase 19% atau sebanyak 12 orang dan Magister (S3) dengan jumlah responden 1 orang atau 2%. Tingkat pendidikan yang cukup baik dari responden penelitian ini, maka diharapkan dapat memahami dengan baik semua item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

4.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mendapatkan data dari responden. Pengukuran masing-masing instrumen menggunakan skala ordinal (*likert*). Data yang telah dikumpulkan akan diuji dengan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data tersebut sebelum diolah lebih lanjut

4.2.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka data tersebut valid. Sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka data tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Hasil pengujian validitas untuk data penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--|------|----------|---------|------------|
| Pengadaan (Rekrutmen) (X₁) | X1.1 | 0,603** | 0,243 | Valid |
| | X1.2 | 0,724** | 0,243 | Valid |
| | X1.3 | 0,802** | 0,243 | Valid |
| | X1.4 | 0,671** | 0,243 | Valid |
| | X1.5 | 0,755** | 0,243 | Valid |
| | X1.6 | 0,678** | 0,243 | Valid |
| Pengembangan (X₂) | X2.1 | 0,518** | 0,243 | Valid |
| | X2.2 | 0,646** | 0,243 | Valid |
| | X2.3 | 0,681** | 0,243 | Valid |
| | X2.4 | 0,616** | 0,243 | Valid |
| | X2.5 | 0,544** | 0,243 | Valid |
| | X2.6 | 0,598** | 0,243 | Valid |
| Kompensasi (X₃) | X3.1 | 0,643** | 0,243 | Valid |
| | X3.2 | 0,746 | 0,243 | Valid |
| | X3.3 | 0,635** | 0,243 | Valid |
| | X3.4 | 0,533** | 0,243 | Valid |
| | X3.5 | 0,631** | 0,243 | Valid |
| | X3.6 | 0,699 | 0,243 | Valid |
| kinerja (Y) | Y1.1 | 0,762** | 0,243 | Valid |
| | Y1.2 | 0,662** | 0,243 | Valid |
| | Y1.3 | 0,675** | 0,243 | Valid |
| | Y1.4 | 0,802** | 0,243 | Valid |
| | Y1.5 | 0,739** | 0,243 | Valid |
| | Y1.6 | 0,798 | 0,243 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas untuk semua item diperoleh nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Semua item yang telah diuji memiliki nilai r-hitung diatas nilai r-tabel yaitu 0,243 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada instrumen tersebut valid.

4.2.2 Pengujian Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0, 70. Berikut ini disajikan hasil pengujian reliabilitas data penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Standar Koefisien Alpha | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------------|-------------------------|------------------|------------|
| Pengadaan (Rekrutmen) (X_1) | 0,7 | 0,797 | Reliable |
| Pengembangan (X_2) | 0,7 | 0,703 | Reliable |
| Kompensasi (X_3) | 0,7 | 0,715 | Reliable |
| kinerja (Y) | 0,7 | 0,835 | Reliable |

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha seluruh* variabel lebih besar dari nilai standar koefisien alpha 0, 70. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (handal).

4.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variabel penelitian memberikan gambaran suatu data. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Data sampel yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 66.

Statistik deskriptif untuk keseluruhan variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel

| Variabel | Minimum | Maksimum | Rata-rata | Standar Deviasi |
|-------------------|---------|----------|-----------|-----------------|
| Pengadaan (X1) | 3 | 5 | 4,38 | 0,54 |
| Pengembangan (X2) | 3 | 5 | 4,22 | 0,53 |
| Kompensasi (X3) | 1 | 5 | 3,88 | 0,84 |
| Kinerja (Y) | 3 | 5 | 4,28 | 0,51 |

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.7, Pengadaan (Rekrutmen) memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti, nilai terkecil dari jawaban responden adalah cukup (C) dan nilai terbesar dari jawaban responden adalah sangat baik (SB). Adapun nilai rata-rata dari jawaban responden untuk variabel Pengadaan (Rekrutmen) sebesar 4,38 dengan nilai penyimpangan (standar deviasi) sebesar 0,54. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai *mean* pada variabel Pengadaan (Rekrutmen) mengindikasikan bahwa, nilai *mean* merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data yang ada dalam penelitian.

Pengembangan memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti, nilai terkecil dari jawaban responden adalah cukup (C) dan nilai terbesar

dari jawaban responden adalah sangat baik (SB). Adapun nilai rata-rata dari jawaban responden untuk variabel pengembangan sebesar 4, 22 dengan nilai penyimpangan (standar deviasi) sebesar 0, 53. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai *mean* pada variabel komitmen mengindikasikan bahwa, nilai *mean* merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data yang ada dalam penelitian.

Kompensasi memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti, nilai terkecil dari jawaban responden adalah tidak baik (TB) dan nilai terbesar dari jawaban responden adalah sangat baik (SB). Adapun nilai rata-rata dari jawaban responden untuk variabel kompensasi sebesar 4, 22 dengan nilai penyimpangan (standar deviasi) sebesar 0, 53. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai *mean* pada variabel komitmen mengindikasikan bahwa, nilai *mean* merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data yang ada dalam penelitian.

Kinerja pegawai memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti, nilai terkecil dari jawaban responden adalah cukup (C) dan nilai terbesar dari jawaban responden adalah sangat baik (SB). Adapun nilai rata-rata dari jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai sebesar 4, 28 dengan nilai penyimpangan (standar deviasi) sebesar 0, 51. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai *mean* pada kinerja pegawai mengindikasikan bahwa, nilai *mean* merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data yang ada dalam penelitian.

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah statistik deskriptif keseluruhan variabel, berikut disajikan deskripsi jawaban responden untuk setiap variabel.

4.3.1.1. Pengadaan (Rekrutmen) (X_1)

Variabel Pengadaan (Rekrutmen) (X_1) diukur dengan enam pertanyaan dengan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang mewakili variabel secara lengkap disajikan pada tabel 4.9.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Pengadaan (Rekrutmen) (X_1)

| Variabel | Item | Frekuensi Pilihan Jawaban | | | | | Rata-rata |
|---------------------------------------|------|---------------------------|----|---|----|----|-----------|
| | | TB | CB | C | B | SB | |
| Pengadaan (Rekrutmen) (X_1) | X1.1 | | | 1 | 39 | 26 | 4,34 |
| | X1.2 | | | 5 | 40 | 21 | 4,10 |
| | X1.3 | | | | 35 | 31 | 4,41 |
| | X1.4 | | | 2 | 31 | 33 | 4,46 |
| | X1.5 | | | 2 | 37 | 27 | 4,32 |
| | X1.6 | | | 2 | 41 | 23 | 4,27 |
| | | | | | | | 4,32 |

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8, penilaian responden terkait dengan pertanyaan keempat berada pada tingkat yang tinggi, yaitu dengan nilai rata-rata 4,46. Perbandingan antara pertanyaan pada variabel Pengadaan (Rekrutmen) tidak berbeda jauh yaitu pertanyaan pertama (X1.1) dengan nilai rata-rata 4,34, pertanyaan kedua (X1.2) dengan nilai rata-rata 4,10, pertanyaan ketiga (X1.3) dengan nilai rata-rata 4,41, pertanyaan kelima (X1.5) nilai rata-rata 4,32, pertanyaan keenam (X1.6) dengan nilai rata-rata 4,32, sedangkan rata-rata keenam pertanyaan dari variabel Pengadaan (Rekrutmen) memiliki nilai rata-rata 4,32.

Hal ini menunjukkan bahwa Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar telah mengoptimalkan Pengadaan (Rekrutmen) pegawai dengan baik dari rekrutmen secara terbuka, seleksi, kenaikan jabatan dan evaluasi pegawai baru. Dengan demikian, rekapitulasi dari hasil jawaban responden di atas logis.

4.3.1.2 Pengembangan (X_2)

Variabel Pengembangan (X_2) diukur dengan enam pertanyaan dengan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang mewakili variabel secara lengkap disajikan pada tabel 4.10.

Tabel 4.9
Deskripsi Pengembangan (X_2)

| Variabel | Item | Frekuensi Pilihan Jawaban | | | | | Rata-rata |
|---------------------------|------------------|---------------------------|----|---|----|----|-----------|
| | | TB | CB | C | B | SB | |
| Pengembangan (X_2) | X _{2.1} | | | 5 | 45 | 16 | 4,17 |
| | X _{2.2} | | | 5 | 37 | 24 | 4,29 |
| | X _{2.3} | | | 3 | 49 | 14 | 4,17 |
| | X _{2.4} | | | 6 | 43 | 17 | 4,17 |
| | X _{2.5} | | | | 48 | 18 | 4,27 |
| | X _{2.6} | | | 3 | 44 | 19 | 4,24 |
| | | | | | | | 4,22 |

Sumber: Data diolah (2020)

Penilaian responden terkait dengan variabel pengembangan pada Tabel 4.8 berada pada tingkat yang tinggi, yaitu pertanyaan kedua (X_{2.1}) dengan nilai rata-rata 4,29. Perbandingan antara pertanyaan pada variabel Pengadaan (Rekrutmen) tidak berbeda jauh yaitu pertanyaan pertama (X_{2.1}) dengan nilai rata-rata 4,17, pertanyaan ketiga (X_{2.3}) dengan nilai rata-rata 4,17, pertanyaan keempat (X_{2.4}) dengan nilai rata-rata 4,17, pertanyaan kelima (X_{2.5}) nilai rata-rata 4,27, pertanyaan keenam (X_{2.6}) dengan nilai rata-rata 4,24, sedangkan rata rata keenam pertanyaan dari variabel pengembangan memiliki nilai rata-rata 4,22.

Hal ini menunjukkan bahwa Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar telah mengoptimalkan pengembangan pegawai dengan baik dari meningkatkan kemampuan, prestasi kerja, arahan, delegasi tugas, dan jaringan kerja. Dengan demikian, rekapitulasi dari hasil jawaban responden di atas logis.

4.3.1.3 Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi (X3) diukur dengan enam pertanyaan dengan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang mewakili variabel secara lengkap disajikan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)

| Variabel | Item | Frekuensi Pilihan Jawaban | | | | | Rata-rata |
|-----------------|------|---------------------------|----|----|----|----|-----------|
| | | TB | CB | C | B | SB | |
| Kompensasi (X3) | X3.1 | | | 10 | 48 | 8 | 3,97 |
| | X3.2 | 1 | 4 | 6 | 40 | 15 | 3,97 |
| | X3.3 | | 2 | 6 | 36 | 22 | 4,18 |
| | X3.4 | 3 | 4 | 29 | 22 | 8 | 3,42 |
| | X3.5 | | | 10 | 28 | 28 | 4,27 |
| | X3.6 | 3 | 4 | 21 | 34 | 4 | 3,48 |
| | | | | | | | 3,88 |

Sumber: Data diolah (2020)

Penilaian responden terkait dengan variabel pengembangan pada Tabel 4.10 berada pada tingkat yang tinggi, yaitu pertanyaan kelima (X3.5) dengan nilai rata-rata 4,27. Perbandingan antara pertanyaan pada variabel Pengadaan (Rekrutmen) tidak berbeda jauh yaitu pertanyaan pertama (X3.1) dengan nilai rata-rata 3,97, pertanyaan kedua (X3.2) dengan nilai rata-rata 3,97, pertanyaan ketiga (X3.3) dengan nilai rata-rata 4,18, pertanyaan keempat (X3.4) dengan nilai rata-rata 3,42, pertanyaan keenam (X3.6) dengan nilai rata-rata 3,48, sedangkan rata-rata keenam pertanyaan dari variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 3,88.

Hal ini menunjukkan bahwa Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar masih kurang mengoptimalkan kompensasi pegawai baik dari meningkatkan gaji, asuransi, tunjangan dan lembur pegawai. Dengan demikian, rekapitulasi dari hasil jawaban responden di atas logis.

4.3.1.4 Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) diukur dengan enam pertanyaan dengan distribusi frekuensi jawaban responden pada setiap pernyataan yang mewakili variabel secara lengkap disajikan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Kinerja(Y)

| Variabel | Item | Frekuensi Pilihan Jawaban | | | | | Rata-rata |
|-------------|------|---------------------------|----|---|----|----|-----------|
| | | TB | CB | C | B | SB | |
| Kinerja (Y) | Y1.1 | | | 1 | 43 | 22 | 4,32 |
| | Y1.2 | | | | 51 | 15 | 4,23 |
| | Y1.3 | | | 1 | 40 | 25 | 4,36 |
| | Y1.4 | | | 5 | 41 | 20 | 4,23 |
| | Y1.5 | | | 2 | 43 | 21 | 4,29 |
| | Y1.6 | | | 3 | 45 | 18 | 4,23 |
| | | | | | | | 4,28 |

Sumber: Data diolah (2020)

Penilaian responden terkait dengan variabel pengembangan pada Tabel 4.11 berada pada tingkat yang tinggi, yaitu pertanyaan kelima (Y.3) dengan nilai rata-rata 4,36. Perbandingan antara pertanyaan pada variabel kinerja tidak berbeda jauh yaitu pertanyaan pertama (Y.1) dengan nilai rata-rata 4,32, pertanyaan kedua (X2.2) dengan nilai rata-rata 4,23, pertanyaan keempat (Y.4) dengan nilai rata-rata 4,23, pertanyaan kelima (Y.5) dengan nilai rata-rata 4,29, pertanyaan keenam (Y.6) dengan nilai rata-rata 4,23, sedangkan rata rata keenam pertanyaan dari variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 4,28.

Hal ini menunjukkan bahwa Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar telah mengoptimalkan kinerja pegawai dengan baik dari meningkatkan pencapaian hasil, ketelitian dan kerapian, waktu yang di butuhkan dan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain. Dengan demikian, rekapitulasi dari hasil jawaban responden di atas logis.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni Pengadaan (Rekrutmen) (X1), Pengembangan (X2), Kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,104 | 3,769 | | 1,354 | ,181 |
| | X1.Pengadaan (Rekrutmen) | ,352 | ,107 | ,355 | 3,302 | ,002 |
| | X2.Pengembangan | ,426 | ,121 | ,380 | 3,515 | ,001 |
| | X3.Kompensasi | ,022 | ,077 | ,029 | ,287 | ,775 |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,104 + 0,352X_1 + 0,426X_2 + 0,022X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 5,104, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Pengadaan (Rekrutmen), pengembangan dan kompensasi (nilai X_1 , X_2 dan X_3 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar (BBPK) adalah sebesar 5,104 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Pengadaan (Rekrutmen) adalah 0,352, artinya jika variabel Pengadaan (Rekrutmen) (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel pengembangan, kompensasi dan kinerja pegawai adalah nol (0) maka variabel Pengadaan (Rekrutmen) 0,352. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengadaan (Rekrutmen) yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga makin kompleks Pengadaan (Rekrutmen) karyawan pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar (BBPK), maka makin melambung pula tingkat kinerja yang karyawan rasakan.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan adalah 0,426, artinya jika variabel pengembangan (X_2) meningkat 1 % dengan asumsi variabel Pengadaan (Rekrutmen), kompensasi dan variabel kinerja pegawai adalah nol (0) maka variabel pengembangan sebesar 0,426. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga makin kompleks pengembangan karyawan pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar, maka makin melambung pula tingkat kinerja yang karyawan rasakan.

4. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,022, artinya jika variabel kompensasi (X_3) meningkat 1 % dengan asumsi variabel Pengadaan (Rekrutmen), pengembangan dan variabel kinerja pegawai adalah nol (0) maka variabel kompensasi sebesar 0,426. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga makin kompleks kompensasi karyawan pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar (BBPK), maka makin melambung pula tingkat kinerja yang karyawan rasakan.

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji besarnya persentase variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, yaitu Pengadaan (Rekrutmen), pengembangan dan kompensasi.

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *R Square*, yang ditampilkan pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,601 ^a | ,361 | ,331 | 1,857 |

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber: data diolah (2020)

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa Adjusted R Square adalah sebesar 0,361 atau 36 %. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengadaan (Rekrutmen) (X_1),

pengembangan (X₂) dan kompensasi (X₃) adalah sebesar 36%. Sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Angka koefisien korelasi (R) pada tabel 5.13 sebesar 0,361 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,05.

4.4.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tersebut dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 5,104 | 3,769 | | 1,354 | ,181 |
| | X1.Pengadaan (Rekrutmen) | ,352 | ,107 | ,355 | 3,302 | ,002 |
| | X2.Pengembangan | ,426 | ,121 | ,380 | 3,515 | ,001 |
| | X3.Kompensasi | ,022 | ,077 | ,029 | ,287 | ,775 |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 dengan mengamati baris, kolom t dan sing, bisa di jelaskan sebagai berikut.

H1. Pengaruh Pengadaan (Rekrutmen) (X1) terhadap kinerja (Y) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

Hasil analisis regresi untuk hubungan antara Pengadaan (Rekrutmen) dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X1) $0,002 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara Pengadaan (Rekrutmen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Dilihat dari nilai t tabel = $(\alpha/2: n-k-1 = t(0,05/2); 66-3-1) = (0,025; 62) = 1,99$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,302 > 1,990$), maka variabel pengadaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H2. Pengaruh Pengembangan (X2) terhadap terhadap kinerja (Y) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

Hasil analisis regresi untuk hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X2) $0,001 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Balai Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Dilihat dari nilai t tabel = $(\alpha/2: n-k-1 = t(0,05/2); 66-3-1) = (0,025; 62) = 1,99$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,515 > 1,99$), maka variabel pengembangan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H3. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap terhadap kinerja (Y) Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

Hasil analisis regresi untuk hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X3) $0,775 > 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

terhadap kinerja pada Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Dilihat dari nilai t tabel = $(\alpha/2: n-k-1 = t(0,05/2; 66-3-1) = (0,025; 62) = 1,99$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($0,287 > 1,99$), maka variabel pengembangan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H4. Pengaruh Pengadaan (Rekrutmen) (X1), Pengembangan (X2), dan Kompensasi (X3) yang paling dominan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar.

Hasil analisis regresi yang paling dominan antara variabel Pengadaan (Rekrutmen) dan variabel pengembangan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah variabel pengembangan dengan nilai signifikan 0,001, sedangkan dilihat dari nilai t tabel pengembangan lebih dominan dengan nilai 3,515, maka dapat disimpulkan variabel pengembangan lebih dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.4 Uji Simultan (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 4.15
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 121,093 | 3 | 40,364 | 11,700 | ,000 ^b |
| | Residual | 213,891 | 62 | 3,450 | | |
| | Total | 334,985 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel 4.15 di atas dengan model regresi yang berpengaruh secara bersamaan dengan nilai F hitung > dari F tabel dengan melihat nilai F tabel $= (k; n-k)$, $F = (3; 66-2)$, F tabel $= (3; 64) = 2,75$ dengan tingkat kesalahan 5% uji F yang dilakukan dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 11,7 dengan nilai F tabel 2,75 sehingga nilai F hitung > F tabel atau $11,7 > 2,75$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Pengadaan (Rekrutmen) (X1) dan variabel pengembangan (X2), Kompensasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar.

4.5 Pembahasan

Pembahasan Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS dengan analisis regresi berganda maka hasil yang diperoleh untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni pengadaan (rekrutmen) (X1), pengembangan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Nilai constanta adalah 5,104, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Pengadaan (Rekrutmen), pengembangan dan kompensasi (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar adalah sebesar 5,104 satuan. Nilai koefisien regresi Pengadaan (Rekrutmen) adalah 0,352, artinya jika variabel pengadaan (rekrutmen) (X1) meningkat 1 % dengan asumsi variabel pengembangan, kompensasi dan variabel kinerja pegawai adalah nol (0) maka variabel pengadaan (rekrutmen) sebesar 0,426. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengadaan yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai,

sehingga makin kompleks pengadaan (rekrutmen) pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar, maka makin melambung pula tingkat kinerja yang karyawan rasakan. Nilai koefisien regresi pengembangan adalah 0,426, artinya jika variabel pengembangan (X_2) meningkat 1 % dengan asumsi variabel pengadaan (rekrutmen), kompensasi dan variabel kinerja pegawai adalah nol (0) maka variabel pengembangan sebesar 0,426. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karyawan yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga makin pengembangan karyawan Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar, maka makin melambung pula tingkat kinerja yang karyawan rasakan.

Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,22, artinya jika variabel kompensasi (X_3) meningkat 1 % dengan asumsi variabel pengadaan (rekrutmen), pengembangan dan variabel kinerja pegawai adalah nol(0) maka variabel kompensasi sebesar 0,22. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga makin besar kompensasi karyawan Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar, maka makin melambung pula tingkat kinerja yang karyawan rasakan.

Untuk Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Adjusted R Square adalah sebesar 0,361 atau 36%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel pengadaan (rekrutmen) (X_1), pengembangan (X_2), dan Kompensasi (X_3) adalah sebesar 36%. Sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan

dalam penelitian ini. Angka koefisien korelasi (R) pada tabel 4.12 sebesar 0,361 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah lemah karena memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,05.

Untuk Uji parsial (Uji T). Hasil analisis regresi untuk hubungan antara Pengadaan (Rekrutmen) dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_1) $0,002 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara Pengadaan (Rekrutmen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Dilihat dari nilai t tabel = $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,05/2; 66-3-1) = (0,025; 62) = 1,99$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,302 > 1,990$), maka variabel pengadaan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis regresi untuk hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_2) $0,001 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pada Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Dilihat dari nilai t tabel = $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,05/2; 66-3-1) = (0,025; 62) = 1,99$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,515 > 1,99$), maka variabel pengembangan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi untuk hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_3) $0,775 > 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pada Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Dilihat dari nilai t tabel = $(\alpha/2; n-k-1 = t(0,05/2; 66-3-1) = (0,025; 62) = 1,99$. Berarti nilai t hitung

lebih besar dari t tabel ($0,287 > 1,99$), maka variabel pengembangan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi yang paling dominan antara variabel Pengadaan (Rekrutmen) dan variabel pengembangan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah variabel pengembangan dengan nilai signifikan 0,001, sedangkan dilihat dari nilai t tabel pengembangan lebih dominan dengan nilai 3,515, maka dapat disimpulkan variabel pengembangan lebih dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk uji simultan (Uji F) hasil uji simultan dari tabel di atas dengan model regresi yang berpengaruh secara bersamaan dengan nilai F hitung $>$ dari F tabel dengan melihat nilai F tabel $= (k;n-k)$, $F=(3;66-2)$, F tabel $= (3; 64) = 2,75$ dengan tingkat kesalahan 5% uji F yang dilakukan dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 11,7 dengan nilai F tabel 2,75 sehingga nilai F hitung $>$ F tabel atau $11,7 > 2,75$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Pengadaan (Rekrutmen) (X1) dan variabel pengembangan (X2), Kompensasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar.

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. Hasil analisis regresi untuk hubungan antara Pengadaan (Rekrutmen) dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_1) $0,002 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara Pengadaan (Rekrutmen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar.
2. Hasil analisis regresi untuk hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_2) $0,001 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan antara pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pada Balai Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar
3. Hasil analisis regresi untuk hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan (X_3) $0,775 > 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pada Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar.
4. Hasil analisis regresi yang paling dominan antara variabel Pengadaan (Rekrutmen) dan variabel pengembangan dan kompensasi terhadap kinerja

pegawai adalah variabel pengembangan dengan nilai signifikan 0,001, sedangkan dilihat dari nilai t tabel pengembangan lebih dominan dengan nilai 3,515, maka dapat di simpulkan variabel pengembangan lebih dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

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

1. Kepada seluruh Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar perlu meningkatkan lagi Pengadaan (rekrutmen), pengembangan, dan kompensasi terhadap kinerja untuk agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai.
2. Sebaiknya dilakukan evaluasi kinerja secara rutin terhadap para pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar
3. 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 kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangku negara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan keenam. Bandung Refika Aditama.
- A. A. Anwar Prabu Mangku negara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & S.W. (2019, juli 1).Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pengadaian (Persero) cabang Nganjuk. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi 2, 2 No. 1, 101-118. doi:<http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler**, Gary. **2015**. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi EmpatBelas Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3), Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi.2017. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, PT. Fajar Iterpratama Mandiri, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Sadili Samsudin. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti.(2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Rafika Aditama
- Setyowati, Intan dan Haryani, Sri. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Tahun XIII, No. 2, Oktober2016

Sondang P. Siagian. 2016. Manajemen Sumber Daya, Bumi Aksara, Jakarta.

Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Universitas quality. 2011. BAB II Uraian Teoritis 2.1 Pengembangan 2.2.1 <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/45/4/BAB%2011.pdf> (diakses 15 Agustus 2020)

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Widiawati, A. (2015). Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor cabang Makassar. AKMEN Jurnal Ilmiah, 12 No, 4 Dipetik 2020, dari <https://e-journal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/484>

<https://ojs.uniskabjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/download/798/696>(diakses pada tanggal 29 April 2019)

<http://bbpkmakassar.or.id/>(diakses pada tanggal 01 Mei 2019)

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar

di-
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul
**“Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar,** Untuk itu, perkenankan saya:

Nama : **Annisa Usman**

Nim/STB : **4516012067**

Status : **Mahasiswa Universitas Bosowa Makassar,**

memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan dan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Annisa Usman

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin : () Laki-Laki, () Perempuan
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN:

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda silang (x) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Baik

4 : Baik

3 : Cukup

2 : Cukup Baik

1 : Tidak Baik

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

VARIABEL X1 : PENGADAAN

| No | PERTANYAAN | alternatif jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|----|----|
| | | SB | B | C | CB | TB |
| 1. | Apakah pengadaan yang selama ini diterapkan sesuai dengan bidangnya? | | | | | |
| 2. | Apakah pengadaan pegawai dilaksanakan secara terbuka? | | | | | |
| 3. | Apakah pengadaan pegawai dilaksanakan secara terbuka? | | | | | |
| 4. | Apakah pengadaan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong? | | | | | |
| 5. | Apakah proses pengadaan pegawai akan menghasilkan karyawan yang berkualitas? | | | | | |
| 6. | Apakah dilakukan evaluasi terhadap pegawai baru? | | | | | |

VARIABEL X2 :PENGEMBANGAN

| | Pernyataan Pengembangan | alternatif jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|----|----|
| | | SB | B | C | CB | TB |
| 1. | Apakah peluang untuk meningkatkan Kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai? | | | | | |
| 2. | Apakah prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan pegawai? | | | | | |
| 3. | Apakah kondisi kerja Bapak/Ibu sangat Kondusif dan menyenangkan? | | | | | |
| 4. | Apakah atasan selalu memberikan arahan Terkait dengan tugas Bapak/Ibu? | | | | | |
| 5. | Apakah rekan sekerja Bapak/ibu selalu Mendukung pelaksanaan tugas yang sedang dilakukan? | | | | | |
| 6. | Apakah kerja sama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik? | | | | | |

VARIABEL X3 : KOMPENSASI

| No | PERTANYAAN | alternatif jawaban | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|----|----|
| | | SB | B | C | CB | TB |
| 1. | Gaji pokok yang anda terima memenuhi kebutuhan dasar? | | | | | |
| 2. | Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban kerja bapak/ibu? | | | | | |
| 3. | Apakah bapak/ibu memperoleh asuransi kesehatan untuk menjamin kesehatan? | | | | | |
| 4. | Apakah ada insentif diberikan kepada Bapak/ibu yang berprestasi? | | | | | |
| 5. | Apakah Bapak/ibu memperoleh tunjangan ? | | | | | |
| 6. | Upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja? | | | | | |

VARIABEL Y : KINERJA

| No | PERTANYAAN | alternatif jawaban | | | | |
|----|---|--------------------|---|---|----|----|
| | | SB | B | C | CB | TB |
| 1. | Apakah anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja? | | | | | |
| 2. | Apakah anda setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapihan dalam kinerja anda ? | | | | | |
| 3. | Apakah anda bekerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ? | | | | | |
| 4. | Apakah anda bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan perusahaan ? | | | | | |
| 5. | Apakah anda bekerja dengan kemampuan Komunikasi yang baik dengan rekan kerja? | | | | | |
| 6. | Apakah Bapak/ibu selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang Diberikan? | | | | | |

Jawaban Responden Variabel Pengadaan (X1)

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X Total |
|----|------|------|------|------|------|------|---------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |

Jawaban Responden Variabel Pengembangan (X2)

| No | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X Total |
|----|------|------|------|------|------|------|---------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 61 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X3)

| No | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X Total |
|----|------|------|------|------|------|------|---------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 |
| 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 25 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 19 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 19 |
| 26 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 17 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 18 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 20 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 25 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 19 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 47 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 25 |
| 65 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |

Jawaban Responden Variabel Kompensasi (y)

| No | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | X Total |
|----|------|------|------|------|------|------|---------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |

Uji Validitas Pengadaan (X1)

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.TOTAL |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,454** | ,369** | ,225 | ,245* | ,282* | ,603** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,002 | ,069 | ,048 | ,022 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,454** | 1 | ,550** | ,258* | ,430** | ,343** | ,724** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,037 | ,000 | ,005 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,369** | ,550** | 1 | ,570** | ,572** | ,354** | ,802** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,225 | ,258* | ,570** | 1 | ,413** | ,369** | ,671** |
| | Sig. (2-tailed) | ,069 | ,037 | ,000 | | ,001 | ,002 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,245* | ,430** | ,572** | ,413** | 1 | ,531** | ,755** |
| | Sig. (2-tailed) | ,048 | ,000 | ,000 | ,001 | | ,000 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,282* | ,343** | ,354** | ,369** | ,531** | 1 | ,678** |
| | Sig. (2-tailed) | ,022 | ,005 | ,004 | ,002 | ,000 | | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X1.TOTAL | Pearson Correlation | ,603** | ,724** | ,802** | ,671** | ,755** | ,678** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |

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

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

Pengembangan (X2)

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.TOTAL |
|------|---------------------|------|------|--------|-------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,133 | ,420** | ,207 | ,316** | ,125 | ,570** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,286 | ,000 | ,096 | ,010 | ,317 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X2.2 | Pearson | ,133 | 1 | ,415** | ,306* | ,161 | ,503** | ,686** |

| | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Correlation | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,286 | | ,001 | ,012 | ,198 | ,000 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,420** | ,415** | 1 | ,344** | ,284* | ,322** | ,719** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | | ,005 | ,021 | ,008 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,207 | ,306* | ,344** | 1 | ,300* | ,221 | ,635** |
| | Sig. (2-tailed) | ,096 | ,012 | ,005 | | ,014 | ,074 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,316** | ,161 | ,284* | ,300* | 1 | ,236 | ,569** |
| | Sig. (2-tailed) | ,010 | ,198 | ,021 | ,014 | | ,056 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,125 | ,503** | ,322** | ,221 | ,236 | 1 | ,636** |
| | Sig. (2-tailed) | ,317 | ,000 | ,008 | ,074 | ,056 | | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X2.TOTAL | Pearson Correlation | ,570** | ,686** | ,719** | ,635** | ,569** | ,636** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |

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

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

Kompensasi (X3)

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.TOTAL |
|------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|----------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | ,486** | ,461** | ,088 | ,474** | ,298* | ,643** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,481 | ,000 | ,015 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X3.2 | Pearson Correlation | ,486** | 1 | ,441** | ,229 | ,322** | ,456** | ,746** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,064 | ,008 | ,000 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X3.3 | Pearson Correlation | ,461** | ,441** | 1 | -,025 | ,709** | ,101 | ,635** |

| | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,845 | ,000 | ,419 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X3.4 | Pearson Correlation | ,088 | ,229 | -,025 | 1 | -,015 | ,562** | ,533** |
| | Sig. (2-tailed) | ,481 | ,064 | ,845 | | ,908 | ,000 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X3.5 | Pearson Correlation | ,474** | ,322** | ,709** | -,015 | 1 | ,178 | ,631** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,008 | ,000 | ,908 | | ,153 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X3.6 | Pearson Correlation | ,298* | ,456** | ,101 | ,562** | ,178 | 1 | ,699** |
| | Sig. (2-tailed) | ,015 | ,000 | ,419 | ,000 | ,153 | | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| X3.TOTAL | Pearson Correlation | ,643** | ,746** | ,635** | ,533** | ,631** | ,699** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |

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

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

kinerja (Y)

Correlations

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y.TOTAL |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,598** | ,379** | ,438** | ,470** | ,545** | ,762** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | ,598** | 1 | ,321** | ,353** | ,328** | ,462** | ,662** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,009 | ,004 | ,007 | ,000 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |

| | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.3 | Pearson Correlation | ,379** | ,321** | 1 | ,546** | ,350** | ,376** | ,675** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,009 | | ,000 | ,004 | ,002 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | ,438** | ,353** | ,546** | 1 | ,549** | ,595** | ,802** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,004 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| Y1.5 | Pearson Correlation | ,470** | ,328** | ,350** | ,549** | 1 | ,551** | ,739** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,007 | ,004 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| Y1.6 | Pearson Correlation | ,545** | ,462** | ,376** | ,595** | ,551** | 1 | ,798** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| Y.TOTAL | Pearson Correlation | ,762** | ,662** | ,675** | ,802** | ,739** | ,798** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |

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

Uji Reabilitas

Pengadaan (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,797 | 6 |

Pengembangan (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,703 | 6 |

Kompensasi (X3)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,715 | 6 |

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,835 | 6 |

Koefisien
Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,601 ^a | ,361 | ,331 | 1,857 |

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Uji Parsial T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | 5,104 | 3,769 | | |
| X1.TOTAL | ,352 | ,107 | ,355 | 3,302 | ,002 |
| X2.TOTAL | ,426 | ,121 | ,380 | 3,515 | ,001 |
| X3.TOTAL | ,022 | ,077 | ,029 | ,287 | ,775 |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Uji Simultasn (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 121,093 | 3 | 40,364 | 11,700 | ,000 ^b |
| | Residual | 213,891 | 62 | 3,450 | | |
| | Total | 334,985 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN
BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN MAKASSAR

Jalan Moha No.59 Antang Makassar 90234
 Telepon : (0411) 491985-491986-491987 Faks : (0411) 491046
 Website : www.bbpmakassar.or.id, E-mail : bbpmakassar@yahoo.co.id



Nomor : KH.03.01/1/2712/2020

26 Agustus 2020

Hal : Izin Pengambilan Data Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Di –

Tempat

Merujuk kepada surat Saudara nomor :A.1202 /FEB/UNIBOS/VIII/2020 tanggal 24 Agustus 2020 hal Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami dapat menyetujui permohonan tersebut, bahwa Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar sebagai lokus Pengambilan Data Penelitian kepada mahasiswa:

Nama : Annisa Usman
 Stambuk : 4516012067
 Program Studi : Manajemen
 Judul Penelitian : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

Demikian atas perhatiannya, disampaikan terima kasih.

Kepala,



Laode Musafin

NIP. 19710917 199703 1 004