

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PDAM KABUPATEN ENREKANG**

Diajukan Oleh :

WINDA ATHIKA

4513012155



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2017**

**HALAMAN PENGESAHAN**

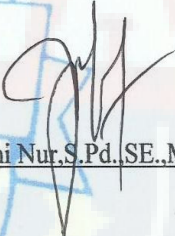
Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM  
Kabupaten Enrekang  
Nama Mahasiswa : Winda Athika  
Nomor Stambuk : 4513012155  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Tempat Penelitian : Kantor PDAM Kabupaten Enrekang

Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si.

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

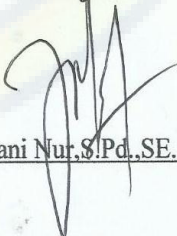
**Mengetahui dan Mengesahkan :**

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

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
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 : Winda Athika

Nim : 45 13 012 155

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

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

Makassar, 5 Agustus 2017

**WINDA ATHIKA**

## KATAPENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu,*

Alhamdulillah rabbilalamin, segala puji bagi Allah SWT atas nikmat, rahmat dan karunia-Nyalah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Perkembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang”.Meski sebelumnya telah mengalami penundaan dalam waktu yang cukup lama.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus diselesaikan sebagai syarat guna meraih gelar Sarjana Ekonomidi Universitas Bosowa Makassar.Penulis sepenuhnya menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasihyang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yang tak hentinya memberi dukungan, semangat dan doa tulus yang tidak putus-putusnya, Ayahanda SainuddinKassa, SE dan Ibunda Harniyana Harun. Kakak tersayang yang telah menjadi motivasi bagi penulis Anugerah Tyas dan Gilang Ananda Putera serta adik tersayang Muhammad Amanah Giffari dan Assifah Zamharirah. Dalam kesempatan ini juga tak lupa penulis ucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H M Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak H.Dr.ArifuddinMane,SE,M.Si,SH,MHselakuDekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibunda Dr.Herminawati Abubakar,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

4. Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar dan dosen Pembimbing II yang telah bersedia menyediakan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing penulis selama menyusun skripsi.
5. Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing I, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, arahan serta kemurahan hati bapak yang sangat membantu penulis selama kuliah dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
7. Karyawan PDAM Kabupaten Enrekang, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan saran-sarannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga besar yang selalu mendukung dan membantu semangat penulis, Tante Hasriyani Harun, Tante Hermawaty Harun, Eliyah Pra Utami dan seluruh keluarga yang tidak bias penulis sebutkan satu per satu.
9. Kerabat istimewa Abdi Wiyono yang selalu mendukung dan memberi doa kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman seangkatan dan seperjuangan Nining, Sugar, Ririn, Dila, Alfi, Eva, Puput, Disya dan Anti yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kakak senior yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, Kak Asty, Kak Cippy dan Kak Yusuf.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mohon kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sekalian. Sehingga penulisan skripsi ini dapat dikembangkan lebih dalam lagi, agar dapat memberikan nilai dan manfaat yang baik bagi seluruh pihak. Terutama bagi dunia pendidikan dan masyarakat.

Makassar, 5 Agustus 2017

Winda Athika



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PDAM KABUPATEN ENREKANG**

Oleh :

**WINDA ATHIKA**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

WINDA ATHIKA. 2017. Skripsi. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang. Dibimbing oleh Dr.MuhlisRuslan,SE.,M.Si.danIndrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM di Kabupaten Enrekang. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Responden penelitian adalah karyawan yang merupakan sampel di kantor PDAM Kabupaten Enrekang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan di kantor PDAM Kabupaten Enrekang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendidikan lebih berpengaruh daripada pelatihan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Pendidikan, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON THE INDUSTRY  
PDAM ENREKANG**

**By:**

**WINDA ATHIKA**

***Management Study Program Economic Faculty  
Universitas Bosowa***

**ABSTRACT**

*WINDA ATHIKA.2017. The effect of human resource development on the performance of employees on the industry PDAM Enrekang. Supervised by Dr.MuhlisRuslan,SE.,M.Si. andIndrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si.*

*The research is to know the influence of education and training on the performance of employees in industry in the PDAM Enrekang. The analysis is used which is regression of the linear risks. Respondents research is and employee who is a sample in the industry PDAM Enrekang.*

*The results showed that education and training in the industry PDAM Enrekang to an increase in employee performance. Education is more influential than training with the performance of the employees.*

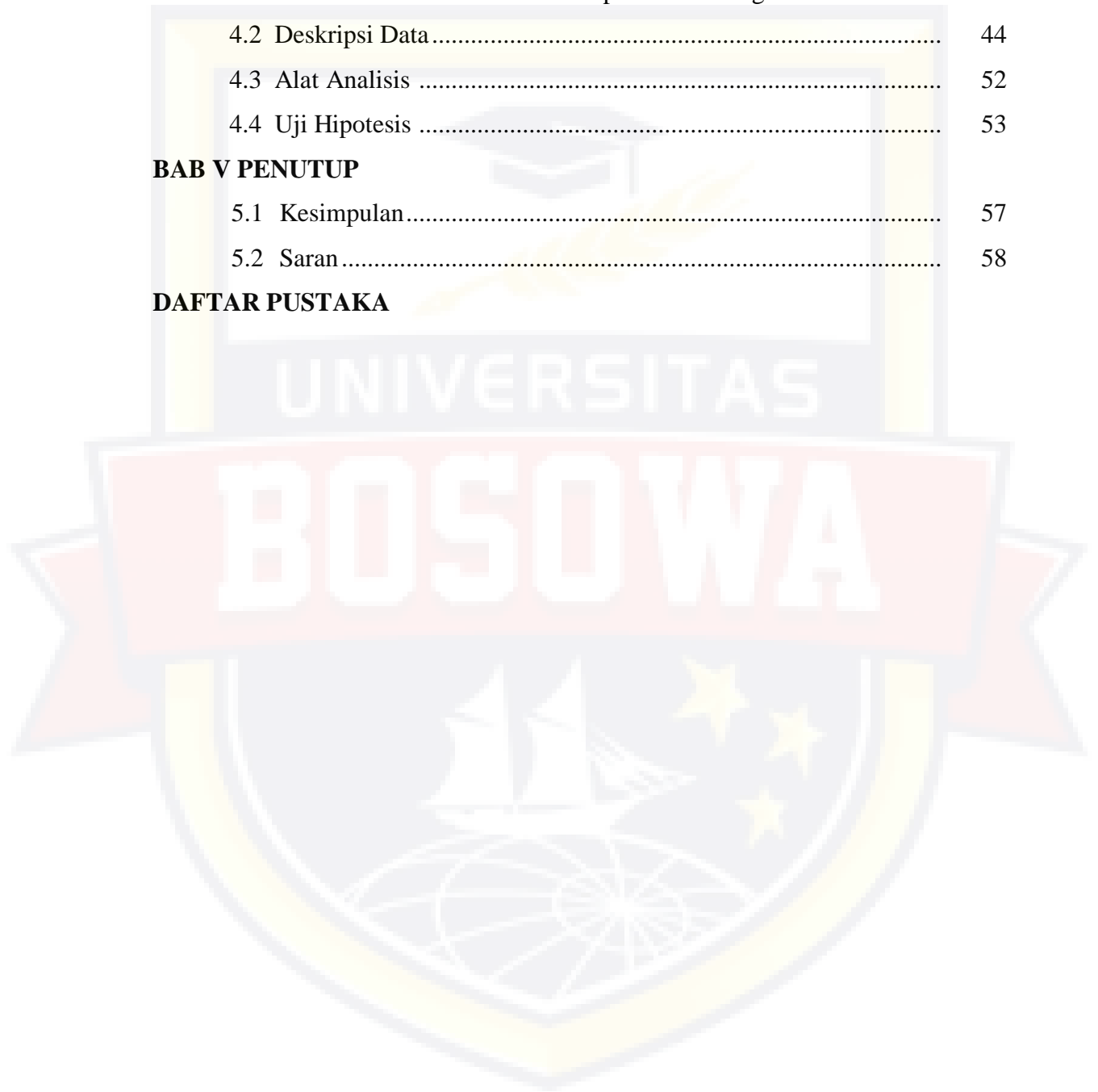
***Keyword : Training, Education, Employee Performance***



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACK</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kerangka Teori.....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3. Pengertian Pendidikan.....	13
2.1.4. Pengertian Pelatihan.....	16
2.1.5. Pengertian Kinerja Karyawan .....	23
2.2. Kerangka Pikir.....	28
2.3. Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2. Metode Pengumpulan Data .....	29
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	30
3.4. Metode Analisis.....	31

3.5. Defenisi Operasional .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum PDAM Kabupaten Enrekang .....	34
4.2 Deskripsi Data .....	44
4.3 Alat Analisis .....	52
4.4 Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

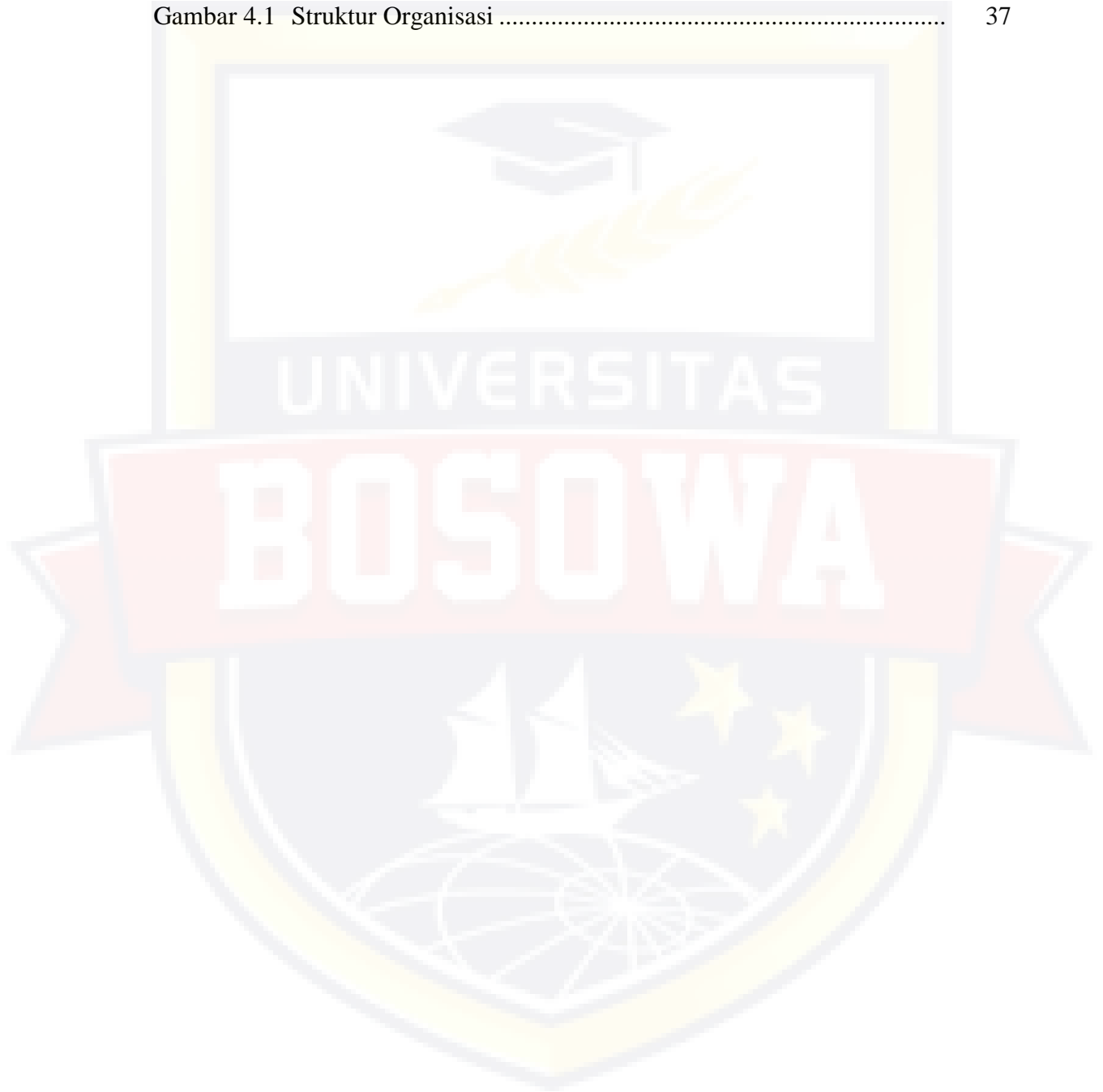


## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Pada Pdam Kabupaten Enrekang	
	Tahun 2012-2017 .....	4
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Umur .....	45
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	47
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan .....	48
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan .....	49
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linear Berganda .....	52
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Uji F .....	54
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Uji t .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	37



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapainya, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi karyawan.

Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut (AS.Moenir dalam Ahmad Tollardi, 2013), disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdayaguna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi

dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada di dalamnya merupakan suatu talenta yang tak dapat dipisahkan (Husien, 2012).

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat diukur dengan kinerja dari karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah perlu ada strategi yang tepat agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai (Hasibuan 2014). Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan dapat berakibat pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diabaikan atau dilanggar. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan baik, maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dapat terlaksana dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Selain disiplin, sumber daya manusia memiliki karakternya masing-masing karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang

lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawah dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi (Husein, 2012).

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan, dimana dalam penelitian ini ditemukan pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) di Kabupaten Enrekang, yakni merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih pada masyarakat umum. Untuk meningkat kualitas perusahaan perlu dilakukan pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahat Siregar (2012) dimana pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bertolak dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang.”

Penelitian difokuskan kepada karyawan PDAM Kabupaten Enrekang yang memiliki jumlah karyawan dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada table 1.1.

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH KARYAWAN PADA PDAM KAB UPATEN ENREKANG**  
**TAHUN 2012-2017**

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2012	64
2	2013	66
3	2014	62
4	2015	63
5	2016	69

Sumber : PDAM Kabupaten Enrekang, 2017

Dilihat dari tabel di atas, maka kebutuhan atas seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Enrekang. Jumlah karyawan juga mempengaruhi kinerja dengan demikian penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Enrekang.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah “Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM di Kabupaten Enrekang.”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM di Kabupaten Enrekang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat:



1. Bagi pihak perusahaan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, agar dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.
2. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek yang sebenarnya terjadi di lapangan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.

**BOSOWA**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya 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 tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan

pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM.

#### **2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya seperti modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan *supervisor* terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas memengaruhi keduanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah yang besar dan jumlah staf yang tidak memadai.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen SDM hampir sama dengan fungsi manajemen umum, menurut Hasibuan (2014 : 21) yaitu:

1. Fungsi manajerial
  - a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bahasa organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)

Pengadaan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

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

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan-karyawannya dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama berada dalam perusahaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan, membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-

karyawan lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun dipromosikan pada jabatan yang lain.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia akan dapat di isi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Seels (Alim Sumarno, 2012) pengembangan berarti proses menterjemahkan atau menjabarkan spesifikasi rancangan kedalam bentuk fitur fisik. Pengembangan secara khusus berarti proses menghasilkan bahan-bahan pembelajaran.

Pengembangan menurut Tessmer dan Richey (Alim Sumarno, 2012) memusatkan perhatiannya tidak hanya pada analisis kebutuhan, tetapi juga isu-isu luas tentang analisis awal-akhir, seperti analisis konsektual.

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan

kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier karyawan inilah yang dimaksudkan sebagai pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga atau konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.

Umar (2012: 27) mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Sedarmayanti (2014: 167) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja sama antara orang-orang yang berkaitan secara logis dan untuk mengembagkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang sebagai alat untuk pencapaian tujuan.

Silalahi (2014:249) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan

karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

#### **2.1.2.1.Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Adapun faktor pengembangan sumber daya manusia menurut Edi Sutrisno (2011 : 65) yaitu:

1. Pendidikan yang merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Dimana indikator pendidikan sebagai berikut:
  - a. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi.
  - b. Pendidikan yang dimiliki setiap pegawai merupakan faktor pembentuk peningkatan kemampuan praktek.
  - c. Pendidikan yang dimiliki dapat dijadikan sebagai proses pengembangan jangka panjang.
  - d. Pendidikan dimaksud untuk menambah pengetahuan umum dan khususnya dalam lingkungan pekerjaan.
2. Pelatihan adalah sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Indikator pelatihan yaitu:



- a. Pihak perusahaan senantiasa memberikan pelatihan untuk membekali pengetahuan dan keterampilan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b. Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keahlian.
- c. Pelatihan dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- d. Pelatihan yang diikuti oleh karyawan mendukung sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.

### **2.1.3. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selanjutnya pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlaq mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Dijelaskan pula bahwa pendidikan menurut Ardana (2012 : 91) adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Simamora (2012 : 274) mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu perluasan individu sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat.

Dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa seseorang/pegawai memperoleh pendidikan maka dalam dirinya telah terjadi proses perubahan dan pembudayaan yang akan meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Perubahan ini akan meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia dan sekaligus akan menambah pengetahuan dan kemampuannya memperbaiki mutu hidupnya dan kesejahteraan. Selain itu pendidikan tersebut tidak hanya untuk mengembangkan pribadinya tetapi bersifat lebih luas lagi yaitu untuk mengembangkan masyarakat dan bangsa.

Yunarsih (2012 : 133) mengemukakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan,

keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pendidikan yang harus diselenggarakan manajemen tenaga kerja selain dimaksudkan untuk mengurangi problema sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan demikian tujuan daripada manajemen tenaga kerja yang telah ditetapkan, yaitu menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya dapat terwujud.

#### **2.1.3.1 Jenis-Jenis Pendidikan**

Jenis pendidikan yang disesuaikan dengan perusahaan khusus bergantung kepada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan/pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya pada perusahaan. Meskipun betapa pentingnya program pendidikan dan pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan khusus manajemen ketenagakerjaan atau bagian pendidikan dan pelatihan, harus juga memahami keseluruhan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam perusahaan dan lembaga lain. Dengan demikian, ia dapat diberi saran-saran tentang program yang paling baik, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaannya.

Menurut sifatnya, pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti yang dikemukakan Sastrohadwiryo (2013), yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian, dan pelatihan kejuruan.

a. Pendidikan Umum

Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

b. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

c. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

d. Pelatihan Kejuruan

Pelatihan kejuruan yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ada pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian. Menurut sasaran, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan prajabatan dan pelatihan dalam jabatan.

#### **2.1.4. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki

karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

Menurut Rachmawati (2012) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan : “Wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.”

Menurut Desseler dalam Suparno (2015 : 81) pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang.

Nawawi (2012) mengemukakan bahwa pelatihan adalah program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan

keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.

Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Suparno, 2015 : 82).

Pelatihan bukan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam rangkaian penerimaan tenaga kerja. Namun dari pengertian terakhir mengenai pelatihan seperti disebutkan di atas, yang mengatakan sebagai proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus, maka terdapat keterkaitannya secara langsung dengan kegiatan rekrutmen, seleksi dan orientasi. Keterkaitan itu terletak pada kemungkinan terjadinya kesulitan mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan/jabatan, seperti terdapat di dalam deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan, maka diterima sejumlah tenaga kerja yang sebelum memulai pekerjaannya dalam rangka penempatan, perlu diberikan pelatihan lebih dahulu.

#### **2.1.4.1 Jenis-jenis Pelatihan**

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi menurut Simamora (2012) adalah sebagai berikut:

##### **1. Pelatihan Keahlian**

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian

efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

## 2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Umpamanya, karyawan-karyawan yang selama ini memakai mesin produksi konvensional mungkin harus dilatih ulang untuk memakai mesin produksi.

## 3. Pelatihan Lintas Fungsional

Pada dasarnya, organisasi telah mengembangkan fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi pekerjaan yang rinci. Sungguh demikian, dewasa ini organisasi lebih menekankan multi keahlian ketimbang spesialisasi. Pelatihan karyawan dalam bermacam - macam fungsi menjadi semakin populer. Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

## 4. Pelatihan Tim

Dewasa ini terdapat tekanan yang menguat terhadap kinerja tim. Tim manajemen, tim riset, dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim di banyak organisasi. Tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama.

## 5. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Ada beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas, yang semuanya berusaha membantu orang-orang dalam memecahkan masalah dengan kiat baru. Salah satu ancangan yang lazim diterapkan adalah brainstorming, dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin. Setelah gagasan dianggap cukup banyak, para partisipan diminta memberikan penilaian rasional dari segi biaya dan kelaikan. Kreativitas biasanya dianggap mempunyai dua tahap: imajinatif dan praktis. Teknik *brainstorming* yang diikuti oleh pertimbangan rasional dari opsi-opsi yang dihasilkannya memenuhi kedua tahap tersebut.

### 2.1.4.2 Syarat yang Harus Dipenuhi dalam Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2012) dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

#### 1. Identifikasi Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:



- a. Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
- b. Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- c. Menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
- d. Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.
- e. Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan sumber daya manusianya, masalah yang menyangkut SDM sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan system penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.

f. Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang SDM di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.

## 2. Pelatih (Instruktur) Pendidikan dan Pelatihan

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

## 3. Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

#### 4. Materi Program (Bahan) Pendidikan dan Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

#### 5. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa metode yang digunakan, antara lain metode *on the job dan off the job training*.

#### **2.1.5. Pengertian Kinerja Karyawan**

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam instansi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut instansi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh instansi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan instansi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan instansi telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar instansi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan instansi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Supriyanto (2012) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Hariandja (2012) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Simamora (2012) mendefinisikan kinerja pegawai (*Employee performance*) sebagai tingkat di mana para pegawai mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assesment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai, dan

semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Mengingat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Kemudian secara definitif Bernardin & Russel dalam buku Sulistiyani dan Rosidah (2012: 223) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality (skill)*. Artinya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Di samping itu sikap mental juga mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Mangkunegara (2013: 9) bahwa kinerja pegawai (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (ouput) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pengertian kinerja dikemukakan oleh Simanjuntak (2013 : 1) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

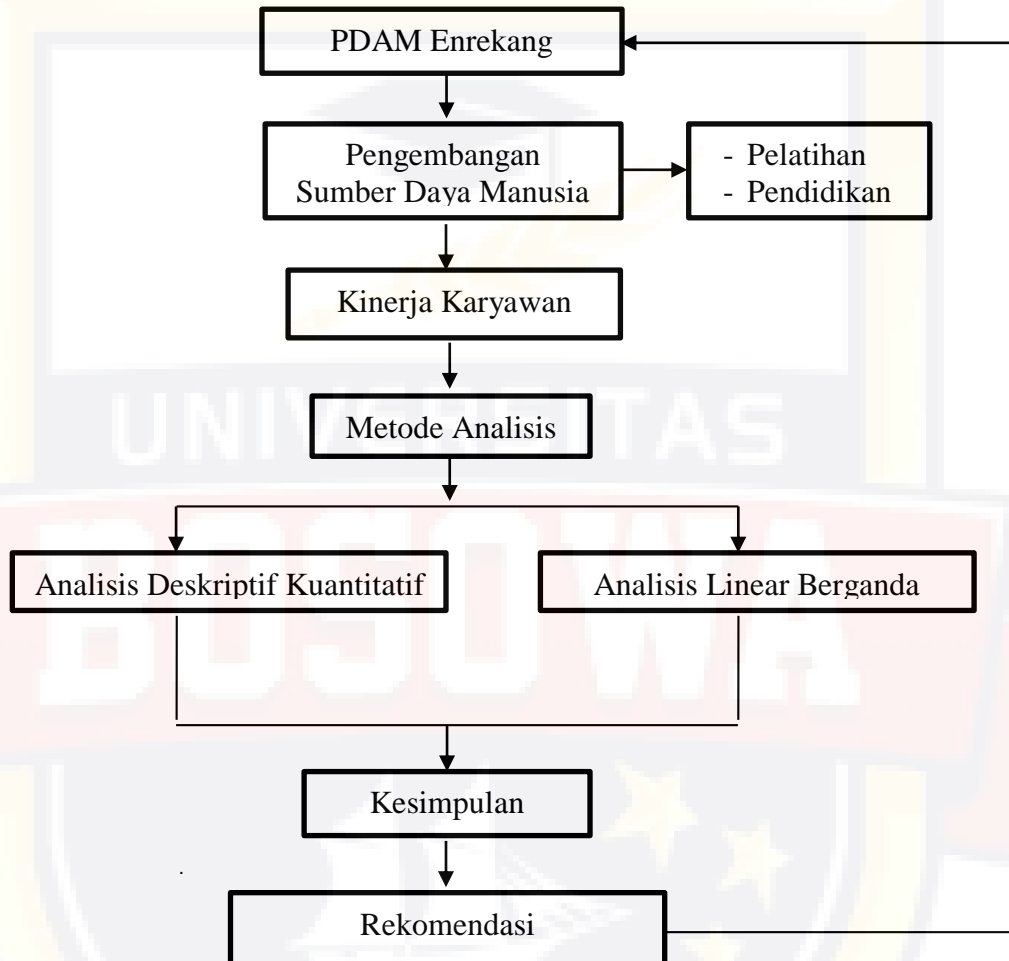
Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*skill*). Artinya tenaga kerja yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Di samping itu sikap mental juga mendorong diri tenaga kerja untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Menurut Mathis (2012 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

## 2.2. Kerangka Pikir

GAMBAR 2.1  
KERANGKA PIKIR



## 2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu diduga bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Enrekang.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penulisan ini, penulis menentukan satu objek penelitian yaitu pada salah satu perusahaan milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih pada masyarakat umum, yang beralamat di Jalan Pangeran Diponegoro No. 23 Enrekang. Adapun waktu yang dimanfaatkan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan kurang lebih dua bulan lamanya yakni pada bulan Februari sampai bulan April.

#### **3.2. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1) Pendidikan Lapangan (*Field Research*)**

Penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

##### **a. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan responden yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

## b. Metode Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan langsung untuk diisi dan dikembangkan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.

### 2) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

## 3.3. Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif yaitu data yang digunakan melalui keterangan-keterangan secara tertulis seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugasnya.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka seperti data dari kuesioner.

### 3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari aspek pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pada PDAM Kabupaten Enrekang.

2. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data dokumen administratif yang diperoleh pada bagian kepegawaian, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah semua nilai hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif pada sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Enrekang yang terdiri dari 69 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang di teliti. Pada penelitian ini sampel yang digunakan merupakan keseluruhan dari populasi .

### **3.4. Metode Analisis**

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Enrekang.

#### **3.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Enrekang dengan menggunakan rumus dari Ridwan dan Akdom (2013 : 142), yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + c$$

dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$  = Koefisien Regresi

$x_1$  = Pelatihan

$x_2$  = Pendidikan

c = Standar Error

Untuk setiap perhitungan pada penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 21.00.

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional menunjukkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengikuti variable-variabel secara terperinci. Dalam hal ini definisi operasionalnya, yaitu:

1. Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.
2. Pelatihan adalah wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Kinerja karyawan adalah hasil atau nilai dari prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan dalam perusahaan.

4. Pegawai adalah seseorang yang melakukan kehidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PDAM Kabupaten Enrekang**

##### **4.1.1 Profil PDAM Kabupaten Enrekang**

###### **A. Pendirian Perusahaan**

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Enrekang merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Kabupaten Enrekang yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Enrekang Nomor: 13 Tahun 1986, Tanggal 08 Desember 1986 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang yang sebelumnya berbentuk Badan Pengelola Air Minum (BPAM) dan dimuat dalam Lembaran Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 07 Tahun 1987 seri D Nomor 04. Perusahaan mulai beroperasi sejak Badan Pengelola Air Minum (BPAM) diserahkan kepada Bupati Enrekang dengan Berita Acara Nomor : 690/6283/Ekon per 690/1067/Ekon tanggal 16 Desember 1992. Selanjutnya PERDA tentang pendirian PDAM Kabupaten Enrekang diubah menjadi Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Enrekang.

###### **B. Data Umum**

- Nama PDAM : PDAM “Tirta Massenrempulu”  
Kabupaten Enrekang
- Alamat : Jalan Pangeran Diponegoro No. 23  
Enrekang
- No. Telpon/Fax. : (0420) 21080 – 21081

- Email : [enrekangpdam@gmail.com](mailto:enrekangpdam@gmail.com)
- Web Site : -
- Visi PDAM : Menjadi perusahaan air minum yang mandiri, berwawasan global, dan terbaik di kelasnya.

#### 4.1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan pendirian PDAM Tirta Massenrempulu Kabupaten Enrekang adalah :

1. Untuk memberikan pelayanan air minum yang layak bagi seluruh masyarakat secara adil, merata dan berkelanjutan.
2. Mendukung program pembangunan daerah dalam memberikan kesejateraan kepada masyarakat.
3. Sumber bagi pendapatan asli daerah (PAD).

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PDAM Tirta Massenrempulu Kabupaten Enrekang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Enrekang Nomor : 288/KEP/V/2004 tanggal 17 Mei 2004 tentang Susunan Organisasi dan Uraian Tugas Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Enrekang.

Dewan Pengawas PDAM Tirta Massenrempulu Kabupaten Enrekang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Enrekang Nomor : 085/KEP/II/2014 tanggal 10 Pebruari 2014 tentang Pemberhentian dan

Pengangkatan Dewan Pengawas Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Enrekang.

Adapun Susunan Dewan Pengawas PDAM Tirta Massenrempulu

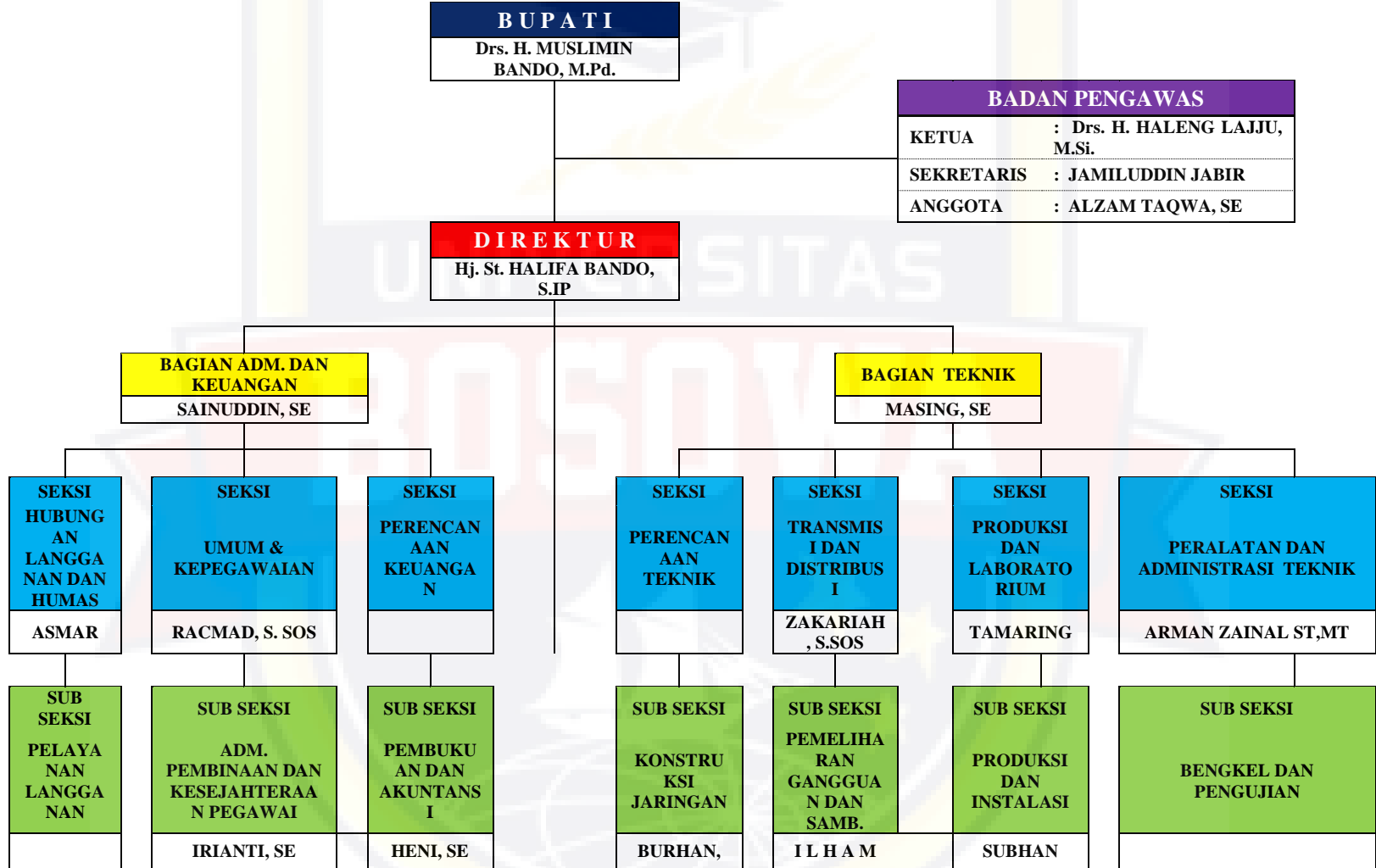
Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut :

- Drs. Haleng Lajju, M.Si : Ketua Merangkap Anggota
- Jamiluddin Jabir : Sekretaris Merangkap Anggota
- Alzam Taqwa, SE : Anggota

Direksi PDAM Tirta Massenrempulu Kabupaten Enrekang tahun 2016 ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Enrekang Nomor : 400/KEP/VIII/2015 tanggal 14 Agustus 2015 tentang pengangkatan St. Halifa Bando, S.IP sebagai Direktur. Jumlah Karyawan PDAM Tirta Massenrempulu Kabupaten Enrekang tahun 2016 sebanyak 69 orang.



TABEL 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI





Tugas-tugas setiap jabatan dari struktur organisasi PDAM Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- a. Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan di PDAM.
- b. Merencanakan dan menyusun semua program kerja perusahaan 5 tahunan dan tahunan.
- c. Membina pegawai.
- d. Mengurus dan mengelola kekayaan PDAM.
- e. Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan.
- f. Melaksanakan kegiatan teknik.
- g. Mewakili PDAM baik di dalam maupun di luar pengadilan.
- h. Menyampaikan laporan berkala mengenai seluruh kegiatan termasuk neraca perhitungan laba/rugi.

2. Kabag Administrasi Umum dan Keuangan

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan di bidang administrasi dan keuangan, kepegawaian dan hubungan pelanggan.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan/perlengkapan perusahaan.
- c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta kekayaan dan pembelanjaan perusahaan.
- d. Mengendalikan uang pendapatan hasil penagihan rekening pengguna air dari pelanggan.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

- f. Dalam menjalankan tugasnya Kabag. Administrasi/Keuangan bertanggung jawab kepada Direktur.

3. Kabag. Teknik

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang perencanaan teknik, produksi, transmisi/distribusi dan peralatan teknik.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi sumber mata air.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.
- e. Dalam menjalankan tugasnya Kabag, Teknik bertanggung jawab kepada Direktur.

4. Seksi Hubungan Langgan terdiri atas:

- a. Sub Seksi Pelayanan.
- b. Sub Seksi Pengaduan.
- c. Sub Seksi Pencatat Meter.

Seksi Hubungan Langgan mempunyai tugas merencanakan dan mengawasi kegiatan sub seksi pelayanan, sub seksi pengaduan, sub seksi pencatat meter.

5. Sub Seksi Pengaduan

- a. Menginventarisir seluruh jenis pengaduan pelanggan.

- b. Meneliti kebenaran pengaduan dengan cara mencatat alamat untuk memperoleh data akurat dan mengkoordinasikan pada seksi transmisi/distribusi.
  - c. Menyampaikan/mengikuti penyelesaian pengaduan serta menyelesaikan kepada unit terkait.
  - d. Memberitahukan/memanggil pelanggan yang melakukan pelanggaran dan memprosesnya berdasarkan peraturan yang berlaku.
  - e. Memproses pelaksanaan perubahan status, perubahan aliran, pengulangan kran umum/hidran umum serta menyelesaikan administrasi mengenai penutupan dan pembukaan kembali sambungan pelanggan.
  - f. Berkoordinasi dengan sub seksi lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
  - g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.
  - h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan.
6. Sub Seksi Pencatat Meter
- a. Menyusun daerah pencatatan meter per wilayah sesuai jumlah penduduk dikaitkan dengan jumlah pelanggan.
  - b. Mencatat keadaan meteran yang rusak/tidak normal, keluhan masyarakat pelanggan, kebocoran yang ditemukan serta pelanggaran lainnya.
  - c. Melaksanakan peninjauan lapangan atas tugas yang dikerjakan oleh pembaca meter serta mengambil langkah-langkah penyelesaiannya.

- d. Mengadakan koordinasi dengan sub seksi lainnya yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
  - e. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.
  - f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan.
7. Seksi Umum/Kepegawaian
- a. Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan Sub. Seksi Administrasi pembinaan dan kesejahteraan pegawai.
  - b. Mempelajari peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas.
  - c. Melaksanakan urusan pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor.
  - d. Melaksanakan keprotokoleran dan kehumasan.
  - e. Menginventarisir permasalahan di bidang tugasnya dan mengajukan saran pemecahannya.
  - f. Melaksanakan koordinasi dengan instansi unit kerja dalam pelaksanaan tugas.
  - g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.
  - h. Melaksanakan tugas kedinasan yang diperintahkan oleh atasan.
8. Sub. Seksi Administrasi Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
- a. Membantu kepala Seksi Umum/Kepegawaian dalam melaksanakan bidang tugasnya.
  - b. Mengumpulkan, menyimpan, memelihara, produk-produk hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta melaporkan kepada atasan untuk bahan pertimbangan sesuai kondisi perusahaan.

9. Sub. Seksi Tata Usaha mempunyai tugas menyelenggarakan agenda surat-surat masuk dan keluar serta meneruskan kepada atasan dan diberikan kepada yang berkepentingan sesuai dengan bidang tugasnya.
10. Sub. Seksi Gudang, Inventaris dan Perbekalan/ Peralatan mempunyai tugas membantu kepala Seksi Umum atau pegawai dalam melaksanakan bidang tugasnya.
11. Seksi Perencanaan Keuangan mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pelaksanaan tugas sub seksi pembukuan/akuntansi, sub seksi kasir/kas dan sub seksi pengelolah rekening.
12. Sub. Seksi Kasir mempunyai tugas menerima setoran hasil tagihan rekening air, non air dan penerimaan lainnya serta menerima alat pembayaran, surat berharga dengan terlebih dahulu diteliti kesalahannya.
13. Sub. Seksi Pengelolah Rekening mempunyai tugas menginventrisi dan menyiapkan tagihan rekening pelanggan yang menunggak untuk selanjutnya dikoordinasikan dengan seksi hubungan langganan untuk ditindak lanjuti sesuai aturan perusahaan.

## **4.2 Deskripsi Data**

### **4.2.1 Gambaran Umum Responden**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang dengan jumlah karyawan sebanyak 69 orang karyawan, dimana teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus, yakni penentuan sampel dengan mengambil

keseluruhan jumlah populasi yang ada. Kemudian dalam penentuan sampel, dilakukan penyebaran kuesioner sebesar 69, dan semua responden telah mengisi kuesioner secara lengkap dan benar, sehingga dari 69 kuesioner tersebut selanjutnya dapat dilakukan pengolahan data lebih lanjut untuk meneliti mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil responden menurut umur responden, jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya akan disajikan deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 4.1**  
**PROFIL RESPONDEN PERDASARKAN JENIS KELAMIN**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	53	77 %
2.	Perempuan	16	23 %
	Total	69	100 %

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang (77%), sedangkan wanita sebanyak 16 orang (23%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jenis kelamin karyawan dan karyawati pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang adalah laki-laki.



## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel sebagai

berikut :

**TABEL 4.2**  
**PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN UMUR**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30	11	16 %
2.	31 – 40	25	36 %
3.	> 40	33	48 %
Total		69	100 %

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah berumur 40 tahun ke atas dengan jumlah responden sebanyak 33 orang (48%), sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas umur karyawan dan karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang adalah berumur di atas 40 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang diteliti berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 4.3**  
**PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

No.	Masa Jabatan	Frekuensi	Persentase %
1.	1 – 5	3	4 %
2.	6 – 10	8	12 %
3.	11 – 15	35	51 %
3.	> 16	23	33 %
Total		69	100 %

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan data karakteristik responden menurut masa kerja, maka didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja antara 11-15 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 51 orang atau sebesar 51%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan dan karyawan yang bekerja pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang adalah mempunyai masa kerja di atas dari 11 tahun.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang diteliti berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**TABEL 4.4**  
**PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1.	SD – SMA	43	62 %
2.	Diploma	2	3 %
3.	Sarjana	24	35 %
Total		69	100 %

Sumber: olahan data primer 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah SMA dengan jumlah responden sebanyak 43 orang (62%), hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan Kantor PDAM Kabupaten Enrekang rata-rata lulusan SMA.

#### 4.2.2 Penentuan *Range*

Nilai rata-rata dari masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden dikelompokkan dengan *range* skor tertinggi ditiap pertanyaan adalah 5

dan skor terendah di tiap pertanyaan adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 86, maka penentuan *range* dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$range = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor tertinggi :  $69 \times 5 = 345$

Skor terendah :  $69 \times 1 = 69$

Sehingga *Range* untuk hasil survei yaitu :  $= \frac{345-69}{5} = 55$

*Range* skor :

1. 69 – 124 = sangat rendah
2. 125 – 179 = rendah
3. 180 – 235 = cukup rendah
4. 236 – 290 = tinggi
5. 290 – 345 = sangat tinggi

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pendidikan ( $X_2$ ) dapat dilihat berdasarkan nilai persentase dan rata-rata skor yang diberikan melalui uraian sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Pelatihan ( $X_1$ )

**TABEL 4.5**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PELATIHAN**

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
XI.1	0	0	0	0	13	19	37	53,6	19	27,5	282
XI.2	0	0	0	0	7	10	37	53,6	25	36,2	294
XI.3	0	0	0	0	7	10	41	59,4	21	30,4	290

XI.4	0	0	0	0	5	7,2	45	65	19	27,5	290
XI.5	0	0	0	0	8	11,6	36	52,2	25	36,2	293
X1.6	0	0	0	0	11	16	39	56,5	19	37	284
Rata-rata skor											288,8

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel pelatihan secara keseluruhan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang berada pada kisaran keempat (tinggi) dengan rata-rata skor 288,8. Hal ini berarti pelatihan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang berada dalam kondisi yang baik.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa X1.2 (Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keahlian) merupakan indikator dengan skor tertinggi, yaitu 294. Hal ini menandakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan keahlian karyawan. Sedangkan pernyataan X1.1 (Pihak perusahaan senantiasa memberikan pelatihan untuk membekali pengetahuan dan keterampilan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya), merupakan pernyataan dengan skor tertendah, yaitu 282. Hal ini dapat diartikan bahwa kurangnya pelatihan yang di berikan oleh perusahaan.

## 2. Deskripsi Variabel Pendidikan (X<sub>2</sub>)

**TABEL 4.6**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PENDIDIKAN**

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X2.1	0	0	0	0	10	14,5	47	68	12	17,4	278
X2.2	0	0	1	1,4	8	11,6	51	74	9	13	275
X2.3	0	0	0	0	11	16	44	63,8	14	20,3	279
X2.4	0	0	0	0	8	11,6	38	55	23	33,3	291

X2.5	0	0	0	0	1	16	46	66,7	22	32	347
X2.6	0	0	0	0	3	4,3	39	56,5	27	39	300
Rata-rata skor											295

Sumber: Data Primer 2017

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden terhadap pendidikan. Tanggapan responden pendidikan dengan nilai rata-rata sebesar yang berada pada *range* kelima, yaitu sangat tinggi. Berdasarkan tanggapan responden, dimana indikator yang memiliki nilai terendah sebesar 275 yaitu pendidikan yang dimiliki setiap karyawan merupakan faktor pembentuk peningkatan kemampuan praktek. Hal ini menunjukkan bahwa tidak selamanya pendidikan merupakan factor pembentuk peningkatan karyawan. Responden yang menjawab setuju sebanyak 51 orang, dan sangat setuju sebanyak 9 orang. Sedangkan, indikator yang tertinggi yaitu karyawan memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan dengan skor sebesar 347. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kantor PDAM Kabupaten Enrekang membagi tugas-tugas sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Terbukti dengan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang, sangat setuju sebanyak 22 orang, kurang setuju sebanyak 9 orang dan yang tidak setuju hanya 1 orang saja.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**TABEL 4.7**  
**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN**

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
Y.1	0	0	0	0	22	32	42	61	5	7,2	259
Y.2	0	0	0	0	22	32	41	59,4	6	8,7	260

Y.3	0	0	0	0	20	29	45	65,2	4	5,8	260
Y.4	0	0	0	0	22	32	43	62,3	4	5,8	258
Y.5	0	0	0	0	21	30,4	41	59,4	7	10	262
Y.6	0	0	0	0	16	23	48	69,6	5	7,2	265
Rata-rata skor											260,7

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan secara keseluruhan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang berada pada *range* keempat (tinggi) dengan rata-rata skor 260,7. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang dalam kategori memuaskan.

Tabel di atas menunjukkan skor tertinggi berada pada pernyataan ketiga atau Y.6 yaitu hasil pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan standar yang ada dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dengan skor sebesar 265. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas perusahaan dalam hal produktivitas. Sedangkan skor terendah berada pada pernyataan Y.4 yaitu memiliki *skill* dan keterampilan di bidang pekerjaan yang ditanganinya dengan skor 319. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

### 4.3 Alat Analisis

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh teori kompetensi (pelatihan dan pendidikan) terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data tersebut dengan menggunakan SPSS pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.8**  
**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,202	1,763		-1,816	,074		
1 PELATIHA N	,424	,076	,432	5,587	,000	,586	1,706
1 PENDIDIK AN	,610	,089	,533	6,893	,000	,586	1,706

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -3,202 + 0,424 X_1 + 0,610 X_2$$

Model koefisien regresi menunjukkan bahwa koefisien konstanta (B) tidak di pengaruhi oleh variable bebas, maka kinerja karyawan turun sebesar -3,202. Untuk variable b<sub>1</sub> sebesar 0,424, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skala pada pelatihan akan meningkatkan penghasilan sebesar 0,424 pada

persepsi karyawan terhadap kinerjanya. Begitu pula pada  $b_2$  sebesar 0,610 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada pendidikan menghasilkan peningkatan sebesar 0,610 pada persepsi karyawan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan pendidikan ( $X_2$ ) memiliki hubungan negatif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda negatif. Selain itu, dari kedua nilai antara variabel bebas terdapat perbedaan dimana variabel pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh lebih besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,610.

#### 4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini terdapat dua pengujian yaitu :

##### 4.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.9**  
**HASIL PERHITUNGAN UJI F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,986	2	114,993	109,442	,000 <sup>b</sup>
	Residual	69,347	66	1,051		



Total	299,333	68			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, PELATIHAN

Sumber : Hasil Olah SPSS 21, 2017

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka  $F_{hitung}$  sebesar 109,442 dimana angka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,32 dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh pelatihan dan pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.10**  
**HASIL PERHITUNGAN UJI T**  
**COEFFICIENTS<sup>A</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,202	1,763		-1,816	,074		
1 Pelatihan	,424	,076	,432	5,587	,000	,586	1,706
1 Pendidikan	,610	,089	,533	6,893	,000	,586	1,706

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil tabel 4.10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1,667 Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh dari variabel

pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikan.

#### **4.4.3 Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian menguraikan pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam membangun kinerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang dapat dibahas sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,424, selain itu nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gouzali (2011:59) karyawan yang ikut pelatihan rendah akan berdampak tinggi nya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan, begitupun sebaliknya.

##### **2. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan regresi, maka diperoleh koefisien regresi untuk pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 0,610, selain itu nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan dan dapat diketahui pula bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel pendidikan ( $X_2$ ) apabila dibandingkan dengan variabel pelatihan. Hal ini

sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Fathoni (2011:128) pendidikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia yaitu pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan pendidikan ( $X_2$ ) menampakkan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Enrekang karena kedua variabel tersebut menunjukkan nilai positif yaitu variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,424 dan variabel pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 0,610.
2. Berdasarkan hasil pengujian regresi, maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya dalam membangun kinerja karyawan adalah pendidikan ( $X_2$ ). Dari apa yang ditunjukkan oleh model analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh dalam membangun kinerja karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Enrekang dapat diterima karena dari hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel pendidikan lebih besar dari pelatihan sehingga pendidikan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang diambil, maka saran yang dapat diberikan adalah: Sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi, selain itu hendaknya pihak perusahaan senantiasa melakukan pelatihan-pelatihan bagi setiap karyawan, serta mengingat bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pendidikan, maka disarankan agar perlunya perusahaan menambah frekuensi pendidikan.



## Lampiran SPSS 21.0

FREQUENCIES VARIABLES=UMUR KELAMIN MASA PENDIDIKAN  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

Notes	
Output Created	06-AUG-2017 21:57:03
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 69
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=UMUR KELAMIN MASA PENDIDIKAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet0]

**Statistics**

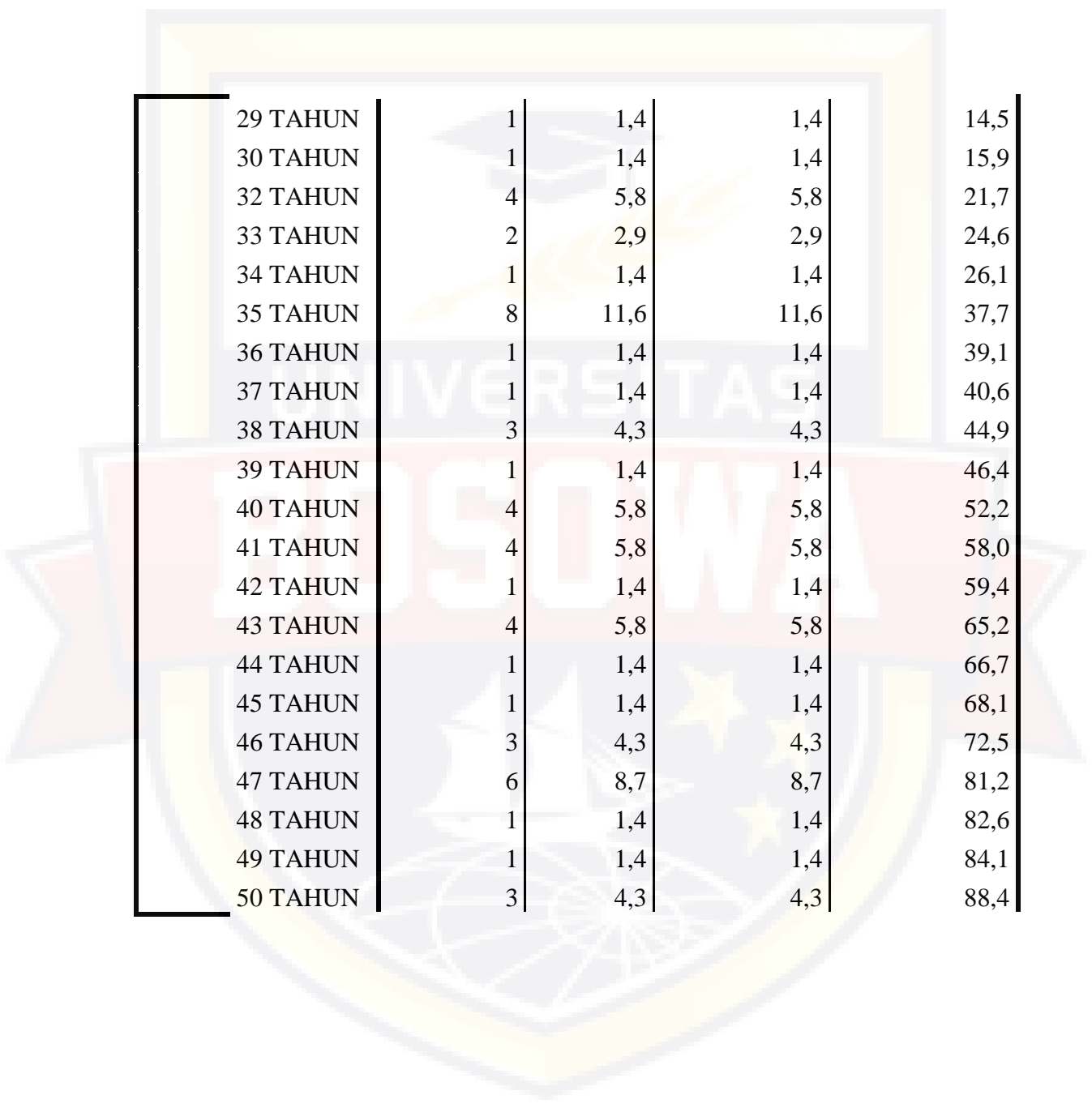
		UMUR RESPONDEN	JENIS KELAMIN RESPONDEN	MASA BEKERJA RESPONDEN	PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN
N	Valid	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0

**Frequency Table**

**UMUR RESPONDEN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 TAHUN	1	1,4	1,4	1,4
	22 TAHUN	1	1,4	1,4	2,9
	25 TAHUN	1	1,4	1,4	4,3
	26 TAHUN	2	2,9	2,9	7,2
	27 TAHUN	1	1,4	1,4	8,7
	28 TAHUN	3	4,3	4,3	13,0





29 TAHUN	1	1,4	1,4	14,5
30 TAHUN	1	1,4	1,4	15,9
32 TAHUN	4	5,8	5,8	21,7
33 TAHUN	2	2,9	2,9	24,6
34 TAHUN	1	1,4	1,4	26,1
35 TAHUN	8	11,6	11,6	37,7
36 TAHUN	1	1,4	1,4	39,1
37 TAHUN	1	1,4	1,4	40,6
38 TAHUN	3	4,3	4,3	44,9
39 TAHUN	1	1,4	1,4	46,4
40 TAHUN	4	5,8	5,8	52,2
41 TAHUN	4	5,8	5,8	58,0
42 TAHUN	1	1,4	1,4	59,4
43 TAHUN	4	5,8	5,8	65,2
44 TAHUN	1	1,4	1,4	66,7
45 TAHUN	1	1,4	1,4	68,1
46 TAHUN	3	4,3	4,3	72,5
47 TAHUN	6	8,7	8,7	81,2
48 TAHUN	1	1,4	1,4	82,6
49 TAHUN	1	1,4	1,4	84,1
50 TAHUN	3	4,3	4,3	88,4

51 TAHUN	3	4,3	4,3	92,8
52 TAHUN	1	1,4	1,4	94,2
54 TAHUN	2	2,9	2,9	97,1
56 TAHUN	1	1,4	1,4	98,6
66 TAHUN	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

#### JENIS KELAMIN RESPONDEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PRIA	53	76,8	76,8	76,8
Valid WANITA	16	23,2	23,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

#### MASA BEKERJA RESPONDEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 TAHUN	2	2,9	2,9	2,9
Valid 10 TAHUN	8	11,6	11,6	14,5
Valid 11 TAHUN	5	7,2	7,2	21,7

12 TAHUN	6	8,7	8,7	30,4
13 TAHUN	5	7,2	7,2	37,7
14 TAHUN	1	1,4	1,4	39,1
15 TAHUN	18	26,1	26,1	65,2
16 TAHUN	4	5,8	5,8	71,0
17 TAHUN	1	1,4	1,4	72,5
20 TAHUN	4	5,8	5,8	78,3
21 TAHUN	1	1,4	1,4	79,7
25 TAHUN	2	2,9	2,9	82,6
3 TAHUN	1	1,4	1,4	84,1
30 TAHUN	1	1,4	1,4	85,5
4 TAHUN	1	1,4	1,4	87,0
5 TAHUN	3	4,3	4,3	91,3
6 TAHUN	1	1,4	1,4	92,8
7 TAHUN	2	2,9	2,9	95,7
9 TAHUN	3	4,3	4,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

**PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN**

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

	D3	2	2,9	2,9	2,9
	S1	23	33,3	33,3	36,2
	S2	1	1,4	1,4	37,7
Valid	SD	4	5,8	5,8	43,5
	SMA	35	50,7	50,7	94,2
	SMP	4	5,8	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 K11 K12 K13 K14 K15 K16 K17 K18  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

Notes		
Output Created		06-AUG-2017 21:57:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	69
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 K11 K12 K13 K14 K15 K16 K17 K18 /ORDER=ANALYSIS.
	Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

**Frequency Table**

**PELATIHAN1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18,8	18,8
	4	37	53,6	72,5
	5	19	27,5	27,5
Total	69	100,0	100,0	

**PELATIHAN2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,1	10,1
	4	37	53,6	63,8

5	25	36,2	36,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

**PELATIHAN3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	10,1	10,1	10,1
Valid 4,00	41	59,4	59,4	69,6
Valid 5,00	21	30,4	30,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

**PELATIHAN4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	7,2	7,2	7,2
Valid 4,00	45	65,2	65,2	72,5
Valid 5,00	19	27,5	27,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	

**PELATIHAN5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	11,6	11,6
	4,00	36	52,2	63,8
	5,00	25	36,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0

#### PELATIHAN6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	15,9	15,9
	4,00	39	56,5	72,5
	5,00	19	27,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0

#### PENDIDIKAN1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	14,5	14,5

	4,00	47	68,1	68,1	82,6
	5,00	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

### PENDIDIKAN2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	1	1,4	1,4
	3,00	8	11,6	13,0
Valid	4,00	51	73,9	87,0
	5,00	9	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0

### PENDIDIKAN3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,00	11	15,9	15,9
Valid	4,00	44	63,8	79,7
	5,00	14	20,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0



**PENDIDIKAN4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	11,6	11,6	11,6
4,00	38	55,1	55,1	66,7
5,00	23	33,3	33,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

**PENDIDIKAN5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	1,4	1,4	1,4
4,00	46	66,7	66,7	68,1
5,00	22	31,9	31,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

**PENDIDIKAN6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	4,3	4,3	4,3
4,00	39	56,5	56,5	60,9

5,00	27	39,1	39,1	100,0
Total	69	100,0	100,0	

### KINERJA KARYAWAN1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	22	31,9	31,9	31,9
4,00	42	60,9	60,9	92,8
5,00	5	7,2	7,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

### KINERJA KARYAWAN2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	22	31,9	31,9	31,9
4,00	41	59,4	59,4	91,3
5,00	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

### KINERJA KARYAWAN3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	20	29,0	29,0
	4,00	45	65,2	94,2
	5,00	4	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0

#### KINERJA KARYAWAN4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	31,9	31,9
	4,00	43	62,3	94,2
	5,00	4	5,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0

#### KINERJA KARYAWAN5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	21	30,4	30,4
	4,00	41	59,4	89,9
	5,00	7	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0

### KINERJA KARYAWAN6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	16	23,2	23,2	23,2
4,00	48	69,6	69,6	92,8
5,00	5	7,2	7,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

COMPUTE X1=K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6.

VARIABLE LABELS X1 'PELATIHAN'.

EXECUTE.

COMPUTE X2=K7 + K8 + K9 + K10 + K11 + K12.

VARIABLE LABELS X2 'PENDIDIKAN'.

EXECUTE.

COMPUTE Y=K13 + K14 + K15 + K16 + K17 + K18.

VARIABLE LABELS Y 'KINERJA KARYAWAN'.

EXECUTE.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

```

/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(Y ,*SRESID)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED.

```

**Regression**

**Notes**

Output Created		06-AUG-2017 21:59:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	69
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION   /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y   /METHOD=ENTER X1 X2   /SCATTERPLOT=(Y ,*SRESID)   /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)   /SAVE PRED. </pre>
Resources	<pre> Processor Time          00:00:01,06 Elapsed Time           00:00:01,06 Memory Required        2084 bytes Additional Memory      904 bytes Required for Residual Plots </pre>
Variables Created or Modified	<pre> PRE_1 Unstandardized Predicted Value </pre>

[DataSet0]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	22,6667	2,09809	69
PELATIHAN	25,1159	2,13883	69
PENDIDIKAN	24,9275	1,83366	69

### Correlations

		KINERJA KARYAWAN	PELATIHAN	PENDIDIKAN
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1,000	,776	,812
	PELATIHAN	,776	1,000	,643
	PENDIDIKAN	,812	,643	1,000
	KINERJA KARYAWAN	.	,000	,000
Sig. (1-tailed)	KARYAWAN			
	PELATIHAN	,000	.	,000
	PENDIDIKAN	,000	,000	.
N	KINERJA KARYAWAN	69	69	69
	PELATIHAN	69	69	69
	PENDIDIKAN	69	69	69
		69	69	69

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN, PELATIHAN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 <sup>a</sup>	,768	,761	1,02505

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,986	2	114,993	109,442	,000 <sup>b</sup>
	Residual	69,347	66	1,051		
	Total	299,333	68			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, PELATIHAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,202	1,763		-1,816	,074		
	PELATIHAN	,424	,076	,432	5,587	,000	,586	1,706
	PENDIDIKAN	,610	,089	,533	6,893	,000	,586	1,706

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PELATIHAN	PENDIDIKAN
1	1	2,994	1,000	,00	,00	,00
1	2	,004	28,879	,79	,47	,01
	3	,002	38,200	,21	,53	,99

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

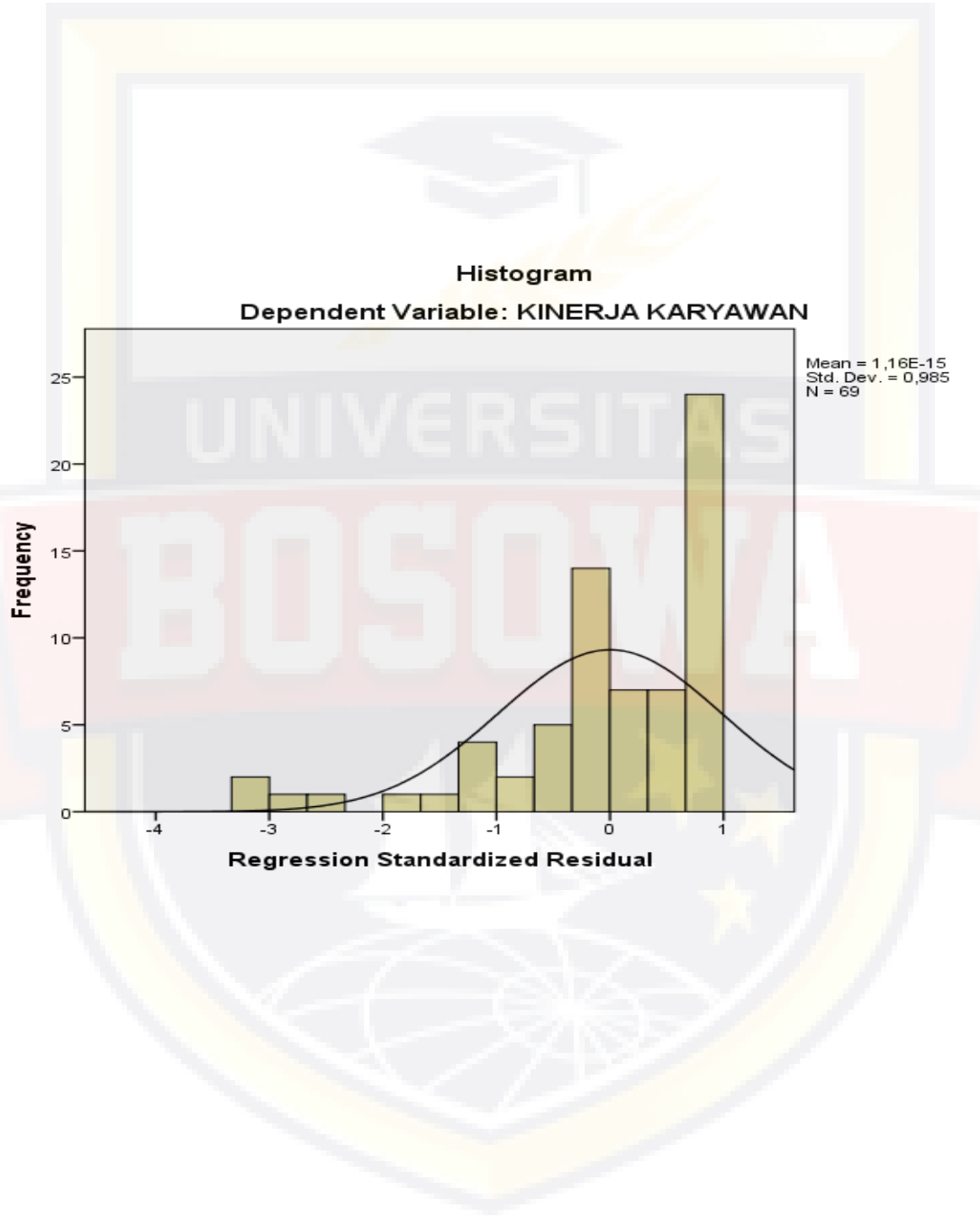
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,0995	27,2240	22,6667	1,83906	69

Std. Predicted Value	-2,483	2,478	,000	1,000	69
Standard Error of Predicted Value	,124	,513	,203	,068	69
Adjusted Predicted Value	18,1115	27,1326	22,6827	1,84166	69
Residual	-3,34120	,98322	,00000	1,00986	69
Std. Residual	-3,260	,959	,000	,985	69
Stud. Residual	-3,356	,975	-,007	1,020	69
Deleted Residual	-3,54224	1,01503	-,01603	1,08638	69
Stud. Deleted Residual	-3,657	,974	-,022	1,062	69
Mahal. Distance	,012	16,053	1,971	2,453	69
Cook's Distance	,000	,929	,027	,115	69
Centered Leverage Value	,000	,236	,029	,036	69

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

