

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN,
DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PELNI
CABANG MAKASSAR**

Oleh:

PUTERI SARI DEWI ANJANI SUTARJO

4512012019



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

SarjanaEkonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi : Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, dan Penguasaan
Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Peln
Cabang Makassar

Nama mahasiswa : Puteri Sari Dewi Anjani Sutarjo

Stambuk/NIM : 4512012019

Program studi : Manajemen


Fakultas : Ekonomi

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


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


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

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar


Sarjana ekonomi pada universitas bosowa Makassar

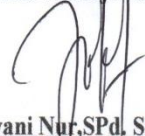
Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program

Universitas Bosowa

Studi Manajemen


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


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

Tanggal Pengesahan:.....

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peln Cabang Makassar”**.

Banyak hambatan yang penulis dapatkan dalam penulisan skripsi ini, namun dengan kerja keras serta tekad besar serta adanya bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang penulis sayangi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Orang tua penulis, Ayah Sutarjo dan ibu Dra. Ramlah Duwila yang telah memberikan dukungan doa, motivasi, dan semangat yang begitu tulus sehingga penulis semangat dan percaya diri untuk menyelesaikan skripsi ini hanya untuk membahagiakan orang tua penulis.
2. Bapak Prof. Ir .H. Saleh Pallu ST., MT selaku Rektor Universitas Bosowa.
3. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si,SH,MH., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sebagai pembimbing I yang rela meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan serta saran-saran sejak penyusunan rancangan sampai selesai skripsi ini.

4. Ibu Indrayani Nur,SPd. SE.,M.Si. selaku pembimbing II meluangkan waktunya memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan serta saran-saran membangun sejak penyusunan rancangan sampai selesai skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya akan sangat bermanfaat untuk kedepannya.
6. Untuk semua keluargaku yang telah mendoakanku dan mendukung penulis untuk dapat menyelesaikan skripsiku.
7. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan penulis selama berkuliah di Universitas Bosowa Makassar, terima kasih atas motivasi dan semangat yang telah kalian berikan kepadaku.

Penulis menyadari, masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan yang sifatnya membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik dalam materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Dan dengan segala kerendahan hati, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Makassar, September 2016

Penulis

ABSTRAK

Puteri Sari Dewi Anjani Sutarjo, 2016. Skripsi Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelni Cabang Makassar. Dibimbing oleh Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si,SH,MH dan IndrayaniNur,SPd. SE.,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan. Dan mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang diteliti adalah sebagian besar dari populasi karyawan PT Pelni Cabang Makassar adalah 27 orang

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda dengan menggunakan kuisioner sebagai alat penelitian dan menggunakan SPSS 22 untuk mengolah data kuisioner tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan penguasaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelni Cabang Makassar. Pelatihan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi pada variabel tersebut mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan kedua variabel yang lain yaitu sebesar 0,782.

Kata Kunci :Pelatihan, Pendidikan, Penguasaan Teknologi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

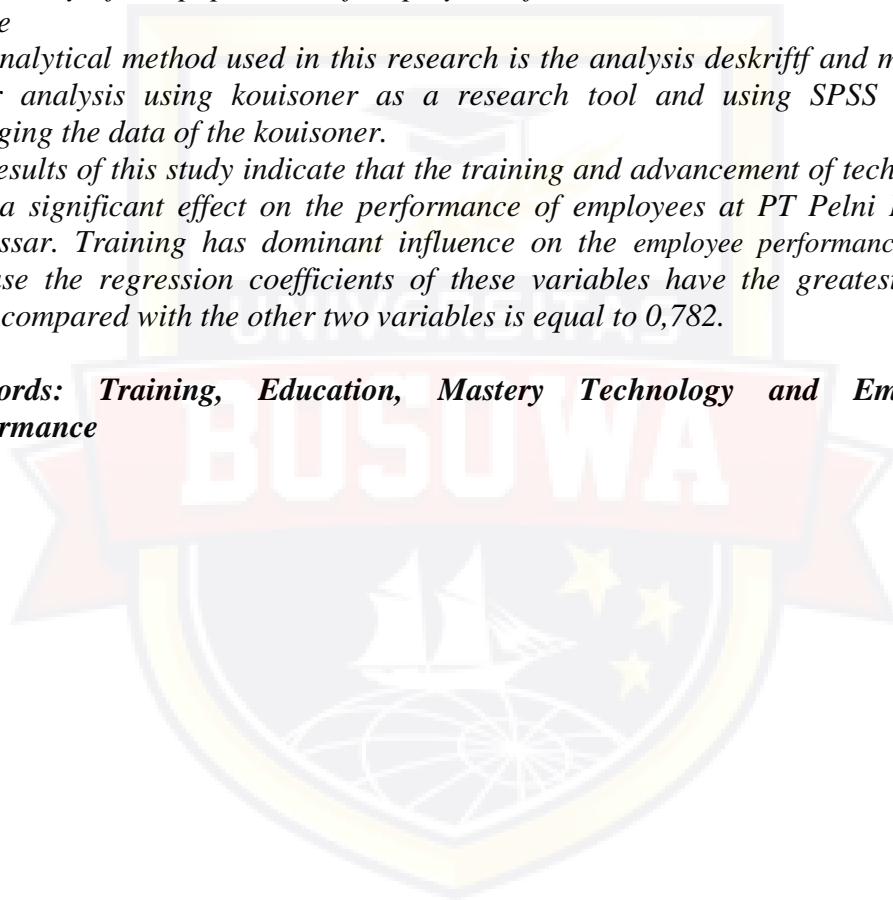
Puteri Sari Dewi Anjani Sutarjo, 2016. Thesis Influence Analysis of Training, Education and Technology Mastery the Employee Performance at PT Pelni Branch Makassar. Supervised by Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si, SH, MH and Indrayani Nur, Spd. SE., M.Si.

This study aims to determine the effect of the analysis of training, education and advancement of technology on employee performance. And where the most dominant influence on employee performance. The number of samples studied were mostly of the population of employees of PT Pelni Branch Makassar is 27 people

The analytical method used in this research is the analysis deskriptif and multiple linear analysis using kousioner as a research tool and using SPSS 22 for managing the data of the kouisoner.

The results of this study indicate that the training and advancement of technology have a significant effect on the performance of employees at PT Pelni Branch Makassar. Training has dominant influence on the employee performance. It is because the regression coefficients of these variables have the greatest value when compared with the other two variables is equal to 0,782.

Keywords: *Training, Education, Mastery Technology and Employee Performance*



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Puteri Sari Dewi Anjani Sutarjo

NIM : 4512012019

Jurusan/Program Studi :Manajemen/ Strata Satu (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPelni Cabang Makassar”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuannya saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan diisebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan merupakan karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar

Yang membuat pernyataan,

PUTERI SARI DEWI ANJANI SUTARJO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
KATA PENGANTAR.....	III
ABSTRAK	V
ABSRACK	VI
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 KerangkaTeori.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen	9
2.1.3 Pelatihan	12
2.1.4 Pendidikan	16
2.1.5 Penguasaan Teknologi.....	19

2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.7 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	24
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.2 Kerangka Pikir.....	27
2.3 Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	29
3.2 Metode Pengumpulan Data	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.4 Metode Analisis.....	31
3.5 Definisi Operasional.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Sejarah Singkat PT Pelni Cabang Makassar	33
4.1.2 Tugas-Tugas Pokok PT Pelni Cabang Makassar	36
4.2 Struktur Organisasi	38
4.2.1 Job Description.....	40
4.2.2 Visi dan Misi.....	41
4.3 Karakteristik Responden	42
4.3.1 Deskripsi Identitas Responden.....	42
4.3.2 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)	47
4.3.3 Deskripsi Variabel Pendidikan (X2).....	51
4.3.4 Deskripsi Variabel Penguasaan Teknologi (X3).....	55

4.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.5	Pengujian Hipotesis (Uji Regresi Linear Berganda)	64
4.6	Pembahasan	67

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT Pelni Cabang Makassar	5
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.5	Identitas Responden Berdasarkan Gaji.....	45
Tabel 4.6	Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	46
Tabel 4.7	Pelatihan Induk.....	47
Tabel 4.8	Pelatihan Kerja.....	48
Tabel 4.9	Pelatihan Promosi.....	49
Tabel 4.10	Pelatihan Penyegara.....	50
Tabel 4.11	Pelatihan Manager.....	51
Tabel 4.12	Mengikuti Pendidikan.....	52
Tabel 4.13	Kualitas Kerja.....	53
Tabel 4.14	Golongan Kerja	54
Tabel 4.15	Pendidikan Yang Diberikan Kantor.....	55
Tabel 4.16	Aplikasi Komputer.....	56
Tabel 4.17	Mesin-Mesin Kantor.....	57
Tabel 4.18	Internet.....	58
Tabel 4.19	Alat-Alat Komunikasi.....	59
Tabel 4.20	Pekerjaan Yang Diharapkan.....	60
Tabel 4.21	Pekerjaan Tepat Waktu.....	61

Tabel 4.22	Memberikan Informasi Bila Tidak Datang.....	62
Tabel 4.23	Pekerjaan Inti Bagus.....	63
Tabel 4.24	Standar Profesional Yang Tinggi.....	64
Tabel 4.25	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	65



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir.....	27
4.2.1 Struktur Organisasi.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini persaingan disegala bidang semakin ketat dan dipenuhi tantangan. Sehingga untuk dapat mengubah tantangan tersebut menjadi peluang. Maka dibutuhkan kemampuan yang memandai dari setiap pelaku organisasi maupun perusahaan yang ditunjukkan efektivitas kerja yang baik dan sumber daya manusia yang handal. Apabila organisasi tidak mampu menjawab tantangan tersebut, maka ancaman yang muncul sangat serius yang harus diupayakan jalan keluarnya.

Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Adapun pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan pendidikan dan penguasaan teknologi. Pelatihan pendidikan dan penguasaan teknologi adalah suatu hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh karyawan sehingga efektivitas dan efisiensi kerja dapat sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menciptakan struktur baru, yaitu struktur global. Struktur tersebut akan mengakibatkan semua bangsa di dunia termasuk Indonesia, mau tidak mau akan terlibat dalam suatu tatanan global yang seragam, pola hubungan dan pergaulan yang seragam

khususnya di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Aspek ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang semakin pesat terutama teknologi komunikasi, dan transportasi, menyebabkan isu-isu global tersebut menjadi semakin cepat menyebar dan menerpa pada berbagai tatanan, baik tatanan politik, ekonomi, social budaya maupun pertahanan keamanan

Dengan kata lain globalisasi yang ditunjang dengan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadikan dunia menjadi transparan tanpa mengenal batas-batas negara dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, masyarakat dunia khususnya masyarakat Indonesia terus berubah sejalan dengan perkembangan teknologi, dari masyarakat cenderung akan semakin ditentukan oleh penguasaan teknologi dan informasi, walaupun kualitas sumber daya manusia (SDM) masih tetap yang utama. Selain itu pelatihan dan juga pendidikan, juga merupakan salah satu cara mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan didukung penguasaan teknologi dalam mempermudah kinerja karyawan.

BUMN atau Badan Usaha Milik Negara merupakan badan yang dimiliki negara. yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003.

Salah satu contoh BUMN adalah PT Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI). PT PELNI merupakan perusahaan yang menyediakan jasa angkutan transportasi laut yang meliputi jasa angkutan penumpang dan jasa angkutan muatan barang antar pulau. Salah satu peran PT PELNI adalah sebagai agen

pembangunan yang menyediakan akses transportasi publik ke wilayah pulau terpencil (jauh) dan terluar (perbatasan) guna mempercepat pembangunan.

Pengaruh PT PELNI bagi pembangunan dapat dilihat pada kasus meningkatnya harga bahan pokok, seperti harga beras yang semula Rp. 5.000,- naik menjadi Rp. 7.000 - Rp. 8.000 kg yang diakibatkan oleh tidak berlayarnya tiga kapal PELNI dari Pulau Jawa ke Kalimantan Tengah. PT PELNI menjalankan fungsinya merajut pulau-pulau dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Betapa besar kontribusi sector pelayaran PT PELNI terhadap ekonomi masyarakat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Institut Teknologi Surabaya (ITS).

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada mutu, dan standar yang telah ditetapkan.

Pelatihan, Pendidikan, dan Penguasaan Teknologi SDM yang kompeten harus dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau pengambilan keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki personal secara individual harus mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan

dengan kata lain kompetensi yang dimiliki harus mendukung system kerja organisasi. Setiap karyawan harus bisa menguasai kinerjanya, sesuai dengan bagian kinerjanya. Maka perusahaan harus melakukan kegiatan pelatihan, pendidikan dan penguasaan teknologi terhadap seluruh karyawannya.

Rivai (2010:211) mengatakan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada melenium ini. Menyadari hal tersebut maka pelatihan merupakan salah satu hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan pendidikan Menurut Husnan (2007 : 77) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan. Oleh karena pendidikan sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas karyawan dalam menyelesaikan kinerja.

Sehingga hal ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan keahlian dan keterampilan bagi setiap karyawan untuk lebih dalam meningkatkan kinerja kerjanya melalui pencapaian prestasi kerja yang dicapai masing-masing karyawan. Berikut ini adalah jumlah karyawan PT Pelni Cabang Makassar.

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT PELNI CABANG MAKASSAR
PERIODE 2013-2015

NO	Posisi Pekerjaan	Jumlah SDM		
		2013	2014	2015
1	General Manajer PT Pelni	1	1	1
2	Manager Usaha	1	1	1
3	Manager Adm dan Umum	1	1	1
4	Manager Armada	1	1	1
5	Asisten Manager pelayanan Jasa	11	11	9
6	Asisten Manager Pemasaran Penjualan	7	7	6
7	Asisten Manager Akuntansi	3	3	3
8	Asisten Perbendaharaan	3	3	3
9	Asisten Manager SDM dan Umum	3	3	3
10	Asisten Manager Teknika	5	5	5
11	Asisten Manager Nautika	0	0	0
Total		36	36	33

Sumber: Kantor PT PELNI CABANG MAKASSAR, 2016

Pada Data karyawan PT PELNI pada tahun 2013-2014 jumlah karyawan tetap yaitu 36 karyawan sedangkan pada tahun 2015 mengalami pengurangan jumlah karyawan sebanyak 3 orang karyawan yaitu dari 36 karyawan menjadi 33 karyawan. Kemudian PT PELNI Cabang Makassar menambahkan satu bidang lagi yaitu Asisten Manager Nautika, tetapi sampai sekarang masih belum ada karyawan dalam bidang tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memfokuskan penelitian pada

“Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan PT Peln Cabang Makassar.” Sebagai objek penelitian yang menarik untuk penulis melakukan penelitian tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah latar belakang yang telah dikemukakan, penulis mengemukakan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Peln Cabang Makassar?
2. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi pada PT Peln Cabang Makassar?
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Peln Cabang Makassar?

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait dalam memantapkan program pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT Peln Cabang Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang disebut juga istilah manajemen personalia dikemukakan oleh para ahli dengan berbeda-beda definisi karena adanya perbedaan pandangan, namun pengertian yang diberikan mempunyai kesamaan tujuan dan prinsip.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepadamereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Handoko, (2012:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Yani (2012:1), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.”

Menurut Nawari (2012:29) manajemen sumber daya manusia adalah tenagakerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan Kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut A.F Stoner dalam nabila (2013:11) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi membutuhkan.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014: 21), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

Namun Flippo dalam Priansa (2014: 21) secara lebih spesifik mengatakan bahwa, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat.”

Dari semua pendapat dapat disimpulkan penulis bahwa manajemen sumber daya manusia atau dikenal dengan manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, perkembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*) organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif seperti efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan industri untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsumsi.

8. Pengintegrasian

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

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujud tujuan karena tanpa disiplin yang baik

sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*seperation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya pemberhentian ini diatur oleh undang-undang no. 12 tahun 1964.

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan yaitu sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Berikut ini beberapa pengertian menurut para ahli:

Menurut Mondy (2010:62) Pelatihan (*training*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Rivai (2010:211) mengatakan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada melenium ini. Menyadari hal tersebut maka pelatihan merupakan salah hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011 : 70) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang

sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Sutrisno (2011:68) meyakini bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahap-tahapan yang teratur.

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

Dari beberapa penjelasan para ahli dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu proses berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Menurut Akrari (2010:35) lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan antara lain :

a. *Induction Training*(pelatihan induksi)

Induction Training (pelatihan induksi) bertujuan untuk mengenalkan kepada karyawan yang baru diangkat ini merupakan pelatihan yang singkat dan informasi yang diberikan setelah bergabung dengan organisasi tersebut.

b. *Job Training* (pelatihan kerja)

Job Training (pelatihan kerja) berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien dan akhirnya dengan percaya diri.

c. *Training for promotion* (Pelatihan buat promosi)

Training for promotion (Pelatihan buat promosi) adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi tinggi.

d. *Refresher Training* (Pelatihan penyegaran)

Refresher Training (Pelatihan penyegaran) ialah memperbaiki keterampilan profesional, informasi, dan pelanggan seseorang yang menduduki posisi eksekutif.

e. *Training for managerial development* (Pelatihan buat manajer bagian)

Training for managerial development (Pelatihan buat pimpinan manajer) diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiennya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi perusahaan harus menyediakan semua jenis latihan.

Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam pelatihan menurut Andrew E. Sikula (dalam suwafnedan priansa, 2011 : 144 – 155) memiliki beberapa metode- metode yang dilakukan sebagai berikut:

a. ***Metode On The Job Training***

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode on the job training. Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan

mudah serta praktis. Pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Aspek-aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan pegawai baru memperhatikannya.

Metode ini dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sample-sampel masalah dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Metode ini sangat tepat untuk mengajarkan skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Manfaat dari metode ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan atau job yang jelas.

b. Metode Vestibule atau balai

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulandengan pengawasan instruktur, misalnya pelatihan pekerjaan, pengetikan klerek, operator mesin.

c. Metode Demonstrasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan

penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat mudah bagi manajer dalam mengajarkan pegawai baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “ Bagaimana dan apa sebab ” pegawai mengerjakan pekerjaan yang ia kerjakan.

d. Metode Simulasi

Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai tehnik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi yang populer adalah permainan bisnis (*bussiness games*). Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. Metode *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan (*skill*) pengrajina tau pertukangan. Metode ini tidak mempunyai standar format. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

2.1.4 Pendidikan

Pendidikan adalah hal yang penting dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan untuk setiap sumber daya manusia agar memiliki kualitas yang berkompeten dalam dunia kerja. Oleh karena itu pengertian pendidikan menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan

merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu.

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh.

Jadi dapat disimpulkan menurut para ahli pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh melalui proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Menurut sifatnya, pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis seperti yang dikemukakan Sastrohadiwiryo (2010: 200), yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan.

a. Pendidikan umum

Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam diluar sekolah, baik diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan pengusahakan peserta memperoleh pengetahuan umum. Contohnya seorang karyawan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi atau universitas untuk menambah pengetahuan tentang ilmu yang dimiliki.

b. Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya. Contohnya adalah pendidikan yang dipersiapkan perusahaan untuk setiap karyawan sesuai bidang yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011:80) metode pendidikan/development tersebut adalah:

a. *Training method atau classroom method*

Training methods merupakan metode latihan di dalam kelas yaitu juga dapat di gunakan sebagai metode pendidikan, karena manajer adalah juga karyawan.

c. *Understudies*

Understudies adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung sebagai seorang yang di persiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

d. *Job rotation*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan prestasi dari suatu jabatan lainya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapan pada setiap jabatan.

e. *Coaching*

Coaching adalah suatu metode adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya.

f. *Counseling*

Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusiantara perkerjaan dan manajer mengenai hal-hai yang sifatnya pribadi seperti keinginannya, ketakutanya,dan aspirasinya.

g. *Commiteassigemen.*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

2.1.5 Penguasaan Teknologi

Dalam penggunaan teknologi dalam kehidupan manusia sangatlah banyak. Salah satunya dunia kerja dimana karyawan dituntut untuk bisa menguasai teknologi dalam segala kegiatan di dalam perusahaan ntuk mempermudah kinerja karyawan.

Pengertian penguasaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011: 213) diartikan sebagai pemahaman atau kesanggupan untuk, menggunakan pengetahuan, ,kepandaian dan sebagainya.

Merriam Webster (2010:30) menyatakan bahwa teknologi adalah sebuah aplikasi atau implementasi ilmu pengetahuan praktis. Aplikasi praktis kadang-kadang diarahkan juga untuk ruang lingkup tertentu.

Anglin (2010:48) mendefinisikan teknologi sebagai penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam serta pengetahuan lain secara bersistem dan menyistem untuk memecahkan masalah.

Wikipedia (2010:12), dikatakan bahwa teknologi merupakan suatu rujukan terhadap sekumpulan teknik – teknik yang mencakup banyak hal. Lebih

lanjut disebutkan bahwa teknologi merupakan sebuah entitas, benda maupun bukan benda yang diciptakan secara terpadu melalui proses penciptaan dan kreasi serta pemikiran untuk mencapai suatu nilai – nilai tertentu.

Menurut Jaques Ellu (2011:10) memberi arti teknologi sebagai keseluruhan metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri efisiensi dalam setiap bidang kegiatan manusia

Merriam Webster (2011:21) merupakan sebuah kamus yang banyak digunakan sebagai referensi ilmu, menyatakan bahwa teknologi merupakan suatu aplikasi atau penerapan dari sebuah ilmu pengetahuan secara praktis. Penerapan praktis ini terkadang dikhususkan juga pada ruang lingkup tertentu.

Definisi teknologi SP Melayu Hasibuah (2014:67), teknologi adalah:

- a. Ilmu yang menyelidiki cara-cara kerja dalam teknik
- b. Ilmu pengetahuan yang digunakan dalam pabrik-pabrik dan industri-industri

Jadi dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan pengertian penguasaan teknologi adalah pemahaman atau kesanggupan untuk menggunakan pengetahuan, kepandaian Proses sebuah integral yang terdapat di dalam suatu sistem tertentu, merupakan suatu aplikasi atau penerapan dari sebuah ilmu pengetahuan secara praktis mudah.

Penguasaan teknologi memiliki beberapa jenis-jenis teknologi dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Teknologi Informasi Menurut William & Sawyer, (2012:13) adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Contoh teknologi informasi : aplikasi komputer yaitu Program komputer yang ditulis dalam suatu bahasa pemrograman dan dipergunakan untuk menyelesaikan masalah tertentu.
2. Teknologi Komunikasi menurut Colin Cherry (2011:50) adalah proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi dengan untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi merupakan kaitan hubungan yang ditimbulkan oleh penerus rangsangan dan pembangkitan balasannya. Contoh teknologi komunikasi: Telepon IP ini dapat digunakan untuk memindahkan hubungan dalam hal mengganti suara, mengirim fax, paket video, dan bentuk penyampaian informasi lainnya yang telah digunakan pada sistem telepon terdahulu. Telepon IP menggunakan koneksi internet untuk mengirimkan data.

Metode penguasaan teknologi untuk karyawan terdiri dari beberapa macam yaitu:

- a. Otomatisasi perkantoran

Otomatisasi perkantoran berarti pengalihan fungsi manual peralatan kantor yang banyak menggunakan tenaga manusia kepada fungsi-fungsi otomatis dengan menggunakan peralatan mekanis khususnya komputer.

b. Penguasaan Internet

Penguasaan internet yaitu dimana karyawan mampu menggunakan internet untuk mempermudah proses kinerja baik internal maupun eksternal perusahaan.

2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Berikut ini pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut Fahmi (2010 :18) mengemukakan bahwa : "Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal."

Fahmi (2010:20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode tertentu.

Supriyono (2010:81) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan yang didasari berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Prabu Mangunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan.

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Menurut Supriyanto (2010 : 280) 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.

Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasn yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Mangkunegara (2011: 11): kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuaidengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuah(2012:21): kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan, melaksakan tugas-tugasnya yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.7 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut hasibuah (2012:18) pada dasarnya meliputi:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya,
3. Sebagai dasar evaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

Manfaat dari penilaian kinerja, dirasakan baik oleh pimpinan termasuk pemilik perusahaan maupun karyawan atau personel yang dinilai, sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi pimpinan atau pemilik perusahaan antara lain adalah:
 1. Dokumentasi mengenai hasil penilaian kinerja bisa digunakan untuk kepentingan hukum.
 2. Hasil penilaian dapat merupakan hasil rasional untuk melakukan bonus dan merit sistem.

3. Dimensi dan standar-standar dalam penilaian dapat membantu pelaksanaan pencapaian sasaran strategi dan memperjelas kinerja apa diharapkan oleh perusahaan.
 4. Memberikan feedback kepada individu tentang sejauh mana manajemen menilai kinerjanya
 5. Di samping untuk keperluan penilaian individu, penilaian kinerja diharapkan juga memberikan penilaian terhadap sejauh mana sikap dan kemampuan individu dalam melakukan kerja sama dalam tim.
- b. Manfaat bagi personel atau karyawan antara lain adalah:
1. *Feedback* hasil penilaian memang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan.
 2. Untuk memperbaiki kinerja dibutuhkan *assessment*.
 3. Demi keadilan dalam pemberian kompensasi dan promosi di antara karyawan memang perlu dilakukan penilaian yang tepat untuk bisa membedakan mana yang kinerjanya baik dan mana yang kurang.
 4. *Assessment* penilaian yang objektif dapat memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya

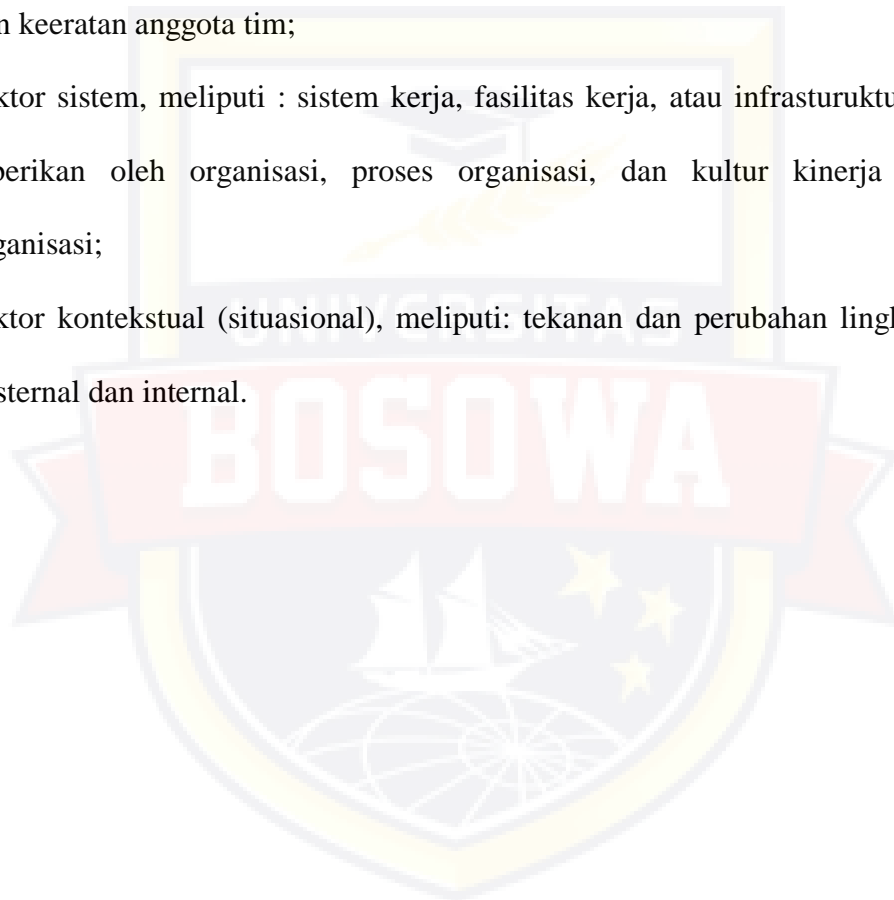
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudi (2010:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor personal atau individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh

setiap individu;

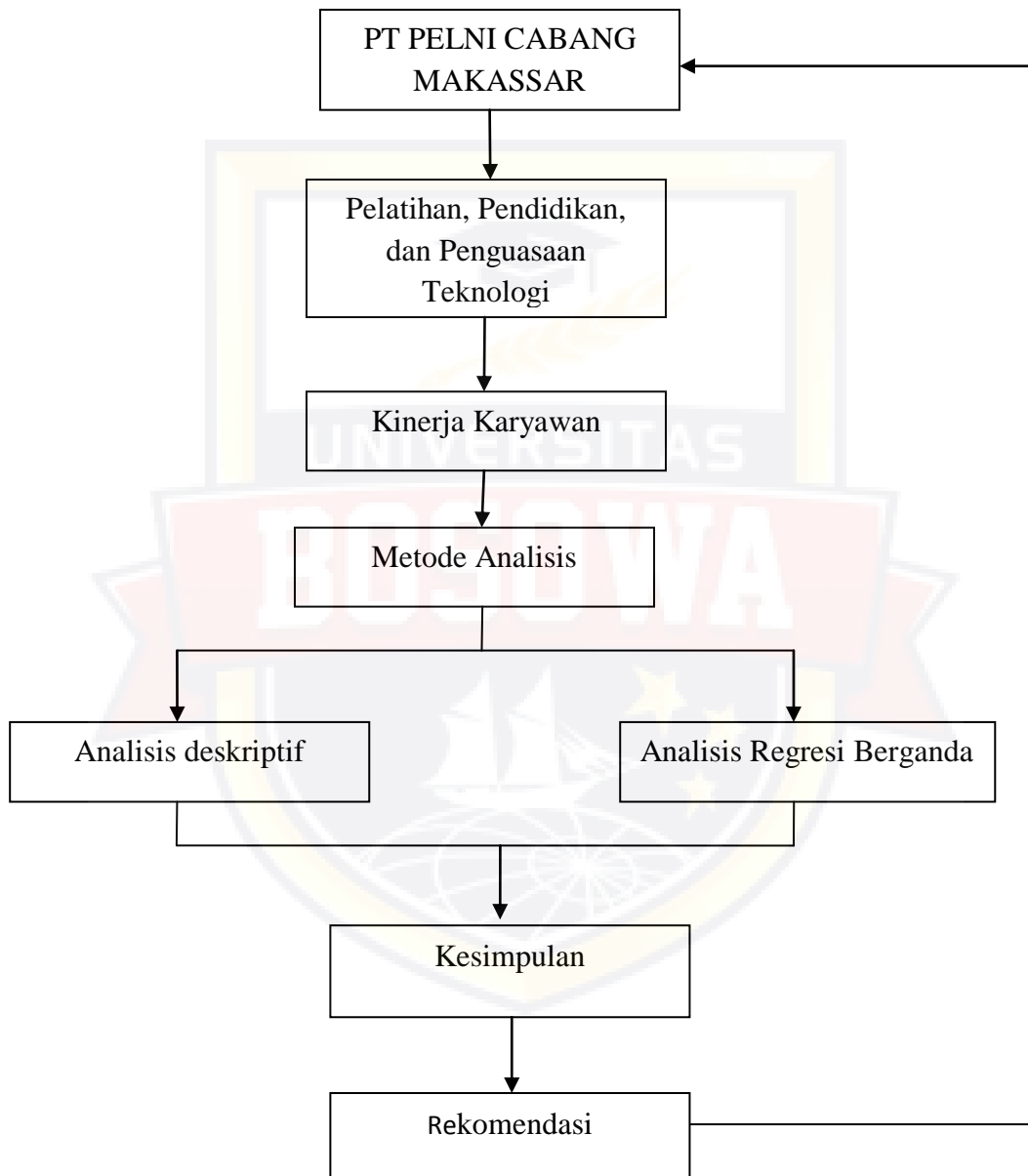
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.



2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1

Kerangka Teori



2.3 Hipotesis

Dari permasalahan yang telah dikemukakan maka jawaban atau dugaan sementara yang akan dikemukakan dapat dilihat melalui uraian dibawah ini:

1. Diduga bahwa pelatihan, pendidikan dan penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelni Cabang Makassar.
2. Diduga pula bahwa variabel pelatihan paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pelni Cabang Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian merupakan suatu cara yang objektif dan sistematis untuk memenuhi pemecahan terhadap masalah yang diajukan. Penelitian ini dipusatkan pada PT Pelni Cabang Makassar berlokasi di jalan Jendral Sudirman No. 38 Makassar. Sedangkan waktu yang digunakan penelitian tiga bulan mulai bulan Juni sampai bulan Agustus tahun 2016.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu 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.
- b. Penelitian Lapangan (*Field research*) yaitu penelitian lapangan dengan pengambilan data melalui metode sebagai berikut:
 1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian terutama mengenai sistem dan program pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi yang diterapkan oleh PT Pelni Cabang Makassar.

2. Interview yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
3. Kusioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diberikan.
4. Dokumentasi yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data-data tertulis, dokumen-dokumen penting baik yang berasal dari PT Pelni Cabang Makassar maupun sejumlah literature dan bahan pustaka.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penulis ini terdiri dari:

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk berupa angka-angka dapat dihitung, misalnya laporan perkembangan jumlah karyawan, biaya pelaksanaan pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan.

Sedangkan sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan untuk penulisan proposal ini bersumber dari:

- a. Data primer yaitu data mengenai objek penelitian yang diperoleh melalui hasil pengamatan atau penelitian, baik itu secara langsung maupun tidak

langsung. Hal itu dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan sejumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi yang dilakukan oleh PT Pelni Cabang Makassar

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi atau beberapa laporan serta beberapa literatur dan bahan pustaka yang sangat relevan dengan topik pembahasan.

3.4 Metode Analisis

Adapun metode yang digunakan untuk menganalisis pokok permasalahan untuk mencari permasalahan untuk mencari pemecahan atas masalah yang dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Analisis Regresi Linier Berganda yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui Analisis pengaruh pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh sunyoto (2013:209) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja karyawan
b_0	= Konstanta
$b_1, b_2, b_3,$	= Koefisien Regresi
X_1	= Pelatihan
X_2	= Pendidikan

X_3 = Penguasaan Teknologi

e = Standard Error

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional yang diajukan sehubungan dengan penelitian dan pembahasan ini adalah:

- Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu..
- Pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh
- Penguasaan Teknologi adalah kemampuan untuk menguasai hal-hal mengenai teknologi yang digunakan oleh karyawan.
- Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Pelni Cabang Makassar

Sejarah berdirinya PT PELNI bermula dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum tanggal 5 September 1950 yang menyatakan tentang pendirian Yayasan Penguasaan Pusat Kapal-kapal (PEPUSKA). Membentuk banyak cabang diberbagai wilayah di Indonesia, terutama di Makassar.

Akhirnya pada 28 April 1952 Yayasan Pepuska resmi dibubarkan. Pada saat yang sama didirikanlah PT Pelni dengan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor M.2/1/2 tanggal 28 Februari 1952 dan No. A.2/1/2 tanggal 19 April 1952, serta Berita Negara Republik Indonesia No. 50 tanggal 20 Juni 1952.

Status PT Pelni mengalami dua kali perubahan. Pada tahun 1961 pemerintah menetapkan perubahan status dari Perusahaan Perseroan menjadi Perusahaan Negara (PN) dan dicantumkan dalam Lembaran Negara RI No. LN 1961. Kemudian pada tahun 1975 status perusahaan diubah dari Perusahaan Negara (PN) menjadi Perseroan terbatas (PT) Pelni sesuai dengan Akte Pendirian No. 31 tanggal 30 Oktober 1975.

PT Pelni Cabang Makassar merupakan kantor yang berada di kota Makassar, terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 38 Makassar, berfungsi sebagai pelaksana teknis dari program yang dibuat oleh PT Pelni. PT Pelni

Cabang Makassar didirikan bersamaan dengan PT Pelni Pusat yakni pada tahun 1950 dan pada waktu itu masih bernama Yayasan Pepuska. Dalam upaya peningkatan kinerjanya PT Pelni terus mengembangkan diri terutama dalam sistem pelayanan yang terus terpusat pada kenyamanan masyarakat.

Kemudian PT Pelni memiliki budaya perusahaan, yaitu nilai-nilai atau falsafah yang sangat dihargai, diutamakan dan dijunjung tinggi serta dipakai sebagai petunjuk prinsip berperilaku dalam berbisnis.

Inilah yang menjadi landasan PT Pelni Cabang Makassar dalam membuat program pelayanan kepada masyarakat atau pihak swasta lainnya. Saat ini PT Pelni Cabang Makassar bertanggung jawab mengoperasikan sebanyak 15 armada. Terdiri atas 10 armada yang berfungsi mengangkut penumpang, dan 3 diantaranya memiliki fungsi mengangkut penumpang dan peti kemas dan 2 diantaranya berfungsi sebagai pengangkut penumpang, pengangkut peti kemas, dan pengiriman kendaraan.

Bekerja sama dengan PT Pelindo selaku pengelola Pelabuhan Soekarno Hatta yang berfungsi sebagai tempat berjalannya proses angkut mengangkut, jadwal Pelayaran Tetap PT Pelni Cabang Makassar.

PT Pelni Cabang Makassar bertanggung jawab mengoperasikan dua jenis armada, yang pertama adalah armada yang hanya mengangkut penumpang. Pada dasarnya armada ini diperuntukkan bagi masyarakat yang membutuhkan fasilitas untuk menyeberang antar pulau di Indonesia. Armada yang dimaksud adalah :

- a. Siguntang;
- b. Binaiya;

- c. Umsini;
- d. Nabung;
- e. Lambelu;
- f. Sirimau;
- g. T. Kabila;
- h. Kelimutu;
- i. Tidar;

Untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan penumpang, PT PELNI Cabang Makassar menggunakan UU No 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik sebagai dasar dalam membuat aturan yang menjamin keselamatan dan kenyamanan masyarakat sebagai pengguna jasa.

Di sisi lain, PT PELNI Cabang Makassar juga menangani kapal untuk melayani penumpang dan peti kemas. Berikut nama-nama armada yang dimaksudkan

- a. Ngapulu;
- b. Labobar;
- c. G. Dempo.

Berikut nama armada yang memiliki 3 fungsi sebagai pengangkut penumpang, pengangkut peti kemas, dan pengiriman kendaraan:

- a. Dobonsolo;
- b. Ciremai

Sama seperti armada yang khusus memuat penumpang, PT PELNI Cabang Makassar juga menjamin keselamatan dan nyaman terhadap para

pengguna jasa. Perbedaannya adalah jika 10 armada yang dijelaskan sebelumnya hanya mengangkut penumpang, ke 3 armada ini memiliki 2 fungsi berbeda yaitu mengangkut peti kemas, peti kemas ini disiapkan bagi pihak swasta/perusahaan yang ingin melakukan pengiriman barang dalam jumlah banyak, dan 2 kapal yang lainnya menjalankan fungsi sebagai pengangkut penumpang, pengangkut peti kemas, dan pengiriman barang.

Untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan pengguna jasa, dalam proses pengangkutan peti kemas dari pelabuhan ke atas kapal, PT Peln Cabang Makassar menyediakan fasilitas sebagai berikut :

- a. *Crane gantry* (pengangkut kontainer)
- b. *Fotrklift* Kapasitas 2,5-7 Ton
- c. Mobil *Trailer* 20-40 Feet

4.1.2 Tugas-Tugas Pokok PT Peln Cabang Makassar

Sama seperti PT Peln Pusat, PT Peln Cabang Makassar juga memiliki empat tugas pokok yang harus dijalankan yakni :

1. PT PelnCabang Makassar adalah sarana yang dapat diandalkan untuk menjalankan angkutan antar pulau secara tetap dan teratur.
2. PT Peln Cabang Makassar juga berperan dalam menjaga keutuhan wawasan nusantara.
3. PT.Peln Cabang Makassar juga wajib mendukung pemerataan pembangunan serta hasil-hasil pembangunan, yang diwujudkan dalam bentuk pelayaran tetap dan teratur.

4. PT Pelni Cabang Makassar sebagai salah satu pelaksana “*Government Agency*” atau agen yang bertugas sebagai stabilitator dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah dibidang angkutan laut nasional.

Empat poin di atas merupakan salah satu konsep PT Pelni untuk terus menjalankan tugas pokoknya sebagai penyedia jasa di bidang kelautan. Sebagai pelaksana teknis, PT Pelni Cabang Makassar memiliki peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan pendapatan Negara terutama dalam hal yang sifatnya untuk menutupi kebutuhan PT Pelni itu sendiri.

Artinya adalah PT Pelni Cabang Makassar juga menjalankan usaha-usaha yang telah bentuk oleh PT Pelni Pusat, diantaranya :

- a. Rumah Sakit Pelni
- b. Usaha Penumpang
- c. Angkutan Bandar
- d. Keagenan Kapal.
- e. Perbengkelan Kapal

Berikut juga sarana dan prasarana penunjang yang digunakan demi mewujudkan pelayanan yang maksimal terhadap pengguna jasa, khususnya jasa pengiriman barang.

Dan juga menjaga agar tidak terjadi klaim atau tuntutan pengganti kerugian yang timbul sebagai akibat dari adanya kekurangan atau kerusakan pada waktu penyerahan barang dari maskapai pelayaran kepada si penerima adalah peti kemas atau sebuah kotak yang digunakan sebagai alat pengangkut barang.

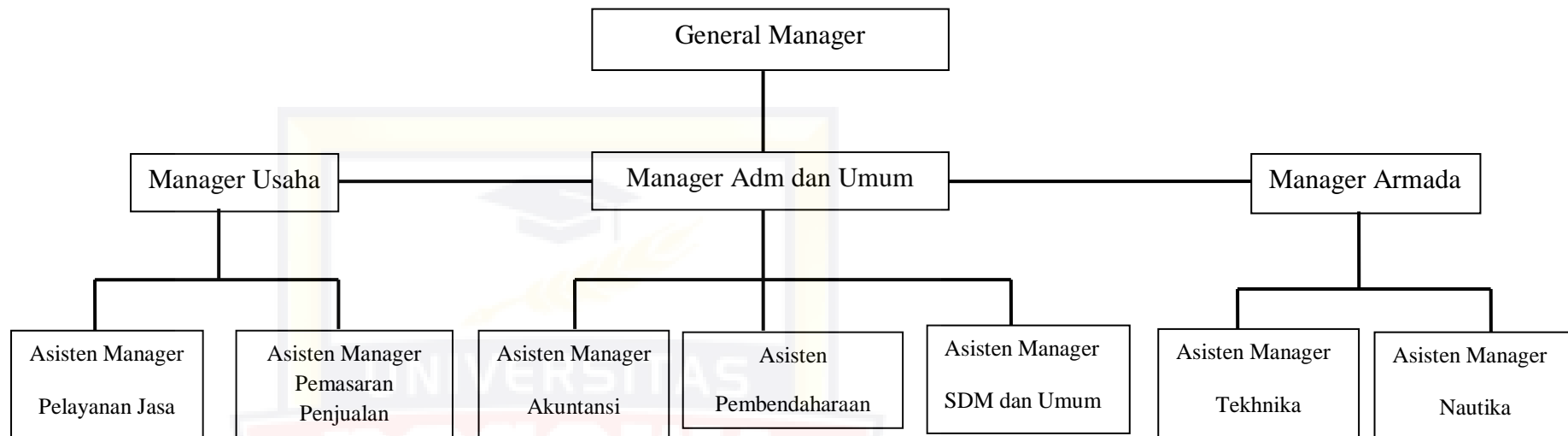
4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dibentuk untuk membantu pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Dengan demikian, struktur organisasi merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan di antara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi.

Serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang menjalankan masing-masing tugas sekaligus sebagai pemberi informasi secara langsung bagi yang berkepentingan tentang kearah mana dan kepada siapa tanggung jawab kerja dilaporkan serta sebagai cerminan sistem kerja yang terkendali dan sistematis.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam suatu organisasi bila ingin berjalan dengan baik dalam melakukan kegiatan pekerjaan maka perlu mengetahui bidang yang ditekankan dalam organisasi sehingga pekerjaan yang di tanggung jawabkan bisa terlaksana sesuai dengan keinginan ataupun tujuan organisasi. Agar terarah secara sistematis. Sehingga fungsi-fungsi dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar sesuai standar operasional perusahaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dan juga mengetahui tingkatan-tingkatan yang ada dalam struktur organisasi PT Peln Cabang Makassar.

GAMBAR 4.2.1 STRUKTUR ORGANISASI
PT PELAYARAN NASIONAL INDONESIA (PELNI)
(PERSERO) CABANG MAKASSAR



4.2.1 Job Description

Berdasarkan struktur organisasi yang sudah dibentuk maka pembagian kerja dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. General Maneger

General Maneger PT PELNI Cabang Makassar ini bertugas mengatur, mengontrol secara kesuruhan aktifitas pelayanan oleh PT PELNI Cabang Makassar, serta bertanggung jawab penuh terhadap keberlangsungan proses pelayanan.

2. Manager Administrasi Umum

Manager Administrasi Umum bertugas mengawasi, bertanggung jawab atas hal-hal yang bersifat administratif. Dibantu oleh :

- a. Asisten Manager Akuntansi yang bertugas untuk menyusun laporan dan pembukuan keuangan tahunan.
- b. Asisten Manager Perbendaharaan bertugas mengatur keluar dan masuknya kas perusahaan,
- c. Asisten Manager SDM dan Umum bertanggung jawab atas peningkatan Sumber Daya Manusia pegawai dan jika ada urusan kantor yang sifatnya keluar itu diambil salah satu dari anggota asisten ini.

3. Manager Usaha

Manager Usaha ini bertugas membangun hubungan keluar, kepada pihak masyarakat atau pihak swasta lainnya, terutama dalam hal penjualan tiket Penumpang dan/atau peti kemas. Dibantu oleh dua orang asisten, yakni :

- a. Asisten Manager Pelayanan Jasa ini bertugas memberikan pelayanan kepada

masyarakat dan pihak swasta lainnya, terkait informasi-informasi yang dibutuhkan, seperti jadwal pemberangkatan armada.

- b. Asisten Manager Pemasaran Penjualan secara khusus dibentuk agar dapat fokus terhadap pemenuhan kebutuhan pengguna jasa terutama dalam hal ticketing.

4. Manager Armada

Manager Armada ini bertanggung jawab langsung dengan aktifitas yang ada di pelabuhan, termasuk penyediaan alat yang dibutuhkan untuk proses pengangkutan, baik itu pengangkutan penumpang maupun peti kemas. Dibantu oleh satu orang asisten, yaitu :

- a. Asisten Manager Teknika yang bertanggung jawab atas hal-hal yang bersifat teknis, diantaranya penyedia alat, pengecekan alat sebelum dipakai, dan lain-lain sesuai kebutuhan lapangan.
- b. Asisten Manager Nautika mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran dan kegunaan pelayaran terutama terfokus pada kelengkapan kapal seperti nahkoda atau mualim.

4.2.2 Visi dan Misi PT Pelni Cabang Makassar

Visi

Menjadikan perusahaan pelayaran yang tangguh dan memiliki jaringan nasional yang optimal.

Misi

1. Mengelola dan mengembangkan angkutan laut guna tujuan aksesibilitas masyarakat untuk menuju terwujudnya wawasan nusantara.

2. Meningkatkan kontribusi pendapatan bagi Negara, karyawan serta berperan di dalam pembangunan lingkungan dan pelayanan kepada masyarakat.
3. Menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Government*.

4.3 Karakteristik Responden

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

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelnindo Cabang Makassar, adapun jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 27 responden yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung.

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan, gaji dan status perkawinan responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka di sajikan karakteristik responden dalam bentuk table sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Identitas Responden

Berikut deskripsi karyawan pada PT Pelnindo Cabang Makassar meliputi umur, Jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan gaji dan status perkawinan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel

4.1 berikut ini:

TABEL 4.1
IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
< 30 tahun	6	22
31-≤35 tahun	5	19
36 - < 40 tahun	10	37
≥ 41 tahun	6	22
Jumlah	27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan table di atas maka dapat dijelaskan bahwa jumlah respon yang berumur kurang dari 30 tahun adalah sebanyak 22% atau 6 orang, yang berumur 31 hingga kurang dari atau sama dengan 35 tahun adalah sebanyak 19% atau 5 orang dan 37% atau 10 orang berumur 36 tahun hingga kurang dari 40 tahun, sedangkan yang berumur lebih dari atau sama dengan 41 tahun sebanyak 22% atau 6 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 di bawah ini:

TABEL 4.2
IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Perempuan	7	26
Laki-laki	20	74
Jumlah	27	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan table di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan 26% atau 7 orang, sedangkan laki-laki sebanyak 74% atau 20 orang. Hal ini menunjukkan mayoritas laki-laki lebih banyak daripada perempuan.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pada Tabel 4.3 berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada tingkat pendidikan

TABEL 4.3
IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMA	9	33
DIPLOMA	11	41
SI	7	26
Jumlah	27	100

Sumber :Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang mempunyai pendidikan SMA atau sederajat adalah sebanyak 33% atau 9 orang, yang mempunyai pendidikan diploma sebanyak 41% atau 11 orang, sedangkan yang mempunyai pendidikan S1 hanya sebanyak 26% atau 7 orang. Hal ini menunjukkan perusahaan memiliki kualifikasi penerimaan dengan standar pendidikan minimal SMA atau sederajat dan mayoritas karyawan PT Pelni Cabang Makassar yang menjadi responden penelitian mempunyai latar belakang pendidikan Diploma.

4. Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Pada Tabel 4.4 berikut ini menunjukkan pengelompokan responden

berdasarkan lama kerja :

TABEL 4.4
IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
< 15 tahun	10	37
16-< 20 tahun	10	37
> 21 tahun	7	26
Jumlah	27	100

Sumber: data primer yang dolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang mempunyai lama bekerja kurang dari 15 tahun adalah sebanyak 37% atau 10 orang, yang mempunyai lama bekerja dari 16 tahun hingga kurang dari 20 tahun sebanyak 37% atau 10 orang, sedangkan yang memiliki lebih dari 21 tahun adalah sebanyak 26% atau 7 orang

5. Karakteristik Responden berdasarkan gaji

Dari Tabel 4.5 berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada masa kerja :

TABEL 4.5
IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN PENDAPATAN
KARYAWAN

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
< 4 juta	5	19
4,1- ≤5 tjuta	7	26
5,1 - <6 juta	6	22
≤6,1 juta	9	33
Jumlah	27	100

Sumber : data primer yang dolah, 2016

Berdasarkan table di atas maka dapat dijelaskan bahwa jumlah respon yang memiliki pendapatan kurang dari 4 juta adalah sebanyak 19% atau pendapatan 5 orang, yang memiliki pendapatan 4,1 juta hingga kurang dari atau sama dengan pendapatan 5 juta adalah sebanyak 26% atau pendapatan 7 orang dan pendapatan 22% atau pendapatan 6 orang adalah 5,1 juta kurang dari 6 juta, sedangkan yang memiliki gaji diatas 6,1 juta adalah sebanyak 33% atau pendapatan 9 orang. Oleh karena itu jumlah pendapatan minimal di dapatkan karyawan PT Pelni kurang 4 juta atau sekitar 19% dari jumlah responden. Sedangkan yang mendapat gaji diatas 6,1 juta atau sekitar 33% dari jumlah responden.

6. Karakteristik Responden berdasarkan status pernikahan

Dari Tabel 4.6 berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada status pernikahan:

TABEL 4.6
IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Belum Kawin	7	26
Kawin	20	74
Jumlah	27	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan table di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang belum kawin 26% atau 7 orang, sedangkan yang sudah kawin sebanyak 74% atau 20 orang. Hal ini menunjukkan mayoritas sudah kawin lebih banyak daripada perempuan.

4.3.2 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel pelatihan maka diberikan kuesioner kepada karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Indikator pertama (pelatihan induksi)

Indikator pelatihan yang pertama adalah “Saat saya menjadi karyawan baru, saya mendapatkan pelatihan induksi.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator pertama adalah sebagai berikut:

TABEL 4.7
PELATIHAN INDUKSI

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	2	7,4
Setuju	4	12	44,5
Sangat Setuju	5	13	48,1
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 7,4 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 44,5%, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48,1%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum

dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa “Saat saya menjadi karyawan baru, saya mendapatkan pelatihan induksi.”

2. Indikator kedua (pelatihan kerja)

Indikator pelatihan yang kedua “Saya pernah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator kedua adalah sebagai berikut:

TABEL 4.8
PELATIHAN KERJA

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	14	51,9
Sangat Setuju	5	13	48,1
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 51,9 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48,1%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju bahwa “Saya pernah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan”

3. Indikator ketiga (pelatihan promosi)

Indikator pelatihan yang ketiga “Setelah saya mendapatkan promosi saya wajib mengikuti pelatihan buat promosi yang saya dapatkan.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator pertama adalah sebagai berikut:

TABEL 4.9
PELATIHAN PROMOSI

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	2	7,4
Setuju	4	14	51,9
Sangat Setuju	5	11	40,7
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 7,4 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 51,9%, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,7%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju bahwa “Setelah saya mendapatkan promosi saya wajib mengikuti pelatihan buat promosi yang saya dapatkan.”

4. Indikator keempat (pelatihan penyegaran)

Indikator pelatihan yang keempat adalah “Saya pernah mengikuti pelatihan penyegaran.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang Indikator keempat adalah sebagai berikut:

TABEL 4.10
PELATIHAN PENYEGARAN

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	2	7,4
Setuju	4	14	51,9
Sangat Setuju	5	11	40,7
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 7,4 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 51,9%, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,7%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju bahwa Saya pernah mengikuti pelatihan penyegaran.

5. Indikator kelima (pelatihan manager)

Indikator pelatihan yang kelima adalah “Saat saya menjadi manajer wajib mengikuti pelatihan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepada karyawannya.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator kelima adalah sebagai berikut:

TABEL 4.11
PELATIHAN MANAGER

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	16	59,3
Sangat Setuju	5	11	40,7
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 59,3%, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,7%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju bahwa “Saat saya menjadi manajer wajib mengikuti pelatihan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepada karyawannya.”

4.3.3 Deskripsi Variabel Pendidikan (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel pendidikan maka diberikan kuesioner kepada karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Indikator pertama (mengikuti pendidikan)

Indikator pendidikan yang pertama adalah “Saya mengikuti pendidikan untuk menambah pengetahuan sesuai bidang keahlian yang diambil.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator pertama adalah sebagai berikut:

TABEL 4.12
MENGIKUTI PENDIDIKAN

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	1	3,8
Setuju	4	13	48,1
Sangat Setuju	5	13	48,1
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 7,4 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 48,1%, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48,1%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju dan sangat setuju bahwa “Saya mengikuti pendidikan untuk menambah pengetahuan sesuai bidang keahlian yang diambil.”

2. Indikator kedua (kualitas kerja)

Indikator pendidikan yang kedua adalah “Pendidikan saya dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator kedua adalah sebagai berikut:

TABEL 4.13
KUALITAS KERJA

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	2	7,4
Setuju	4	13	48,1
Sangat Setuju	5	14	51,9
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 7,4 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 48,1%, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51,9%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa “Pendidikan saya dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki.”

3. Indikator ketiga (golongan kerja)

Indikator pendidikan yang ketiga adalah “Tingkat pendidikan yang saya miliki mempengaruhi golongan kerja yang saya miliki..” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator ketiga adalah sebagai berikut:

TABEL 4.14
GOLONGAN KERJA

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	10	37,1
Sangat Setuju	5	17	62,9
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 37,1%, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 62,9%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa “Tingkat pendidikan yang saya miliki mempengaruhi golongan kerja yang saya miliki.”

4. Indikator keempat (pendidikan yang diberikan kantor)

Indikator pendidikan yang keempat adalah “Saya selalu mengikuti pendidikan yang diberikan kantor.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator keempat adalah sebagai berikut:

TABEL 4.15
PENDIDIKAN YANG DIBERIKAN KANTOR

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	10	62,9
Sangat Setuju	5	17	37,1
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 6,2,9 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37,1%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa “Saya selalu mengikuti pendidikan yang diberikan kantor.”

4.3.4 Deskripsi Variabel Penguasaan Teknologi (X3)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penguasaan teknologi maka diberikan kuesioner kepada karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Indikator pertama (aplikasi komputer)

Indikator penguasaan teknologi yang pertama adalah “Saya mampu mengoperasikan aplikasi komputer.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator pertama adalah sebagai berikut:

TABEL 4.16
APLIKASI KOMPUTER

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	1	3,3
Netral	3	2	7,4
Setuju	4	12	44,4
Sangat Setuju	5	12	44,4
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 3,3%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 7,4 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 44,4 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44,4 %. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju dan sangat setuju bahwa “Saya mampu mengoperasikan aplikasi komputer.”

2. Indikator kedua (mesin-mesin kantor)

Indikator penguasaan teknologi yang kedua adalah “Saya mampu menggunakan mesin-mesin kantor untuk mempermudah proses kinerja.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator kedua adalah sebagai berikut:

TABEL 4.17
MESIN-MESIN KANTOR

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	13	48,1
Sangat Setuju	5	14	51,9
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0 %, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 48,1 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51,9 %. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa “Saya mampu menggunakan mesin-mesin kantor untuk mempermudah proses kinerja.”

3. Indikator ketiga (internet)

Indikator penguasaan teknologi yang ketiga adalah “Saya mampu menggunakan internet untuk mempermudah pekerjaan yang dilakukan.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator ketiga adalah sebagai berikut:

TABEL 4.18
INTERNET

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	7	25,9
Sangat Setuju	5	20	74,1
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0 %, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 25,9 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 74,1 %. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa adalah “Saya mampu menggunakan internet untuk mempermudah pekerjaan yang dilakukan.”

4. Indikator keempat (alat-alat kantor)

Indikator penguasaan teknologi yang keempat adalah “Saya mampu menggunakan alat-alat komunikasi yang disediakan oleh kantor.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator keempat adalah sebagai berikut:

TABEL 4.19
ALAT-ALAT KOMUNIKASI

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	19	66,7
Sangat Setuju	5	18	33,3
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0 %, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 66,7 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33,3 %. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa adalah “Saya mampu menggunakan alat-alat komunikasi yang disediakan oleh kantor.”

4.3.5 Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan maka diberikan kuesioner kepada karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Indikator pertama (pekerja secara tepat waktu)

Indikator kinerja karyawan yang pertama adalah “Saya mengerjakan pekerjaan yang diharapkan.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator pertama adalah sebagai berikut:

TABEL 4.20
PEKERJAAN YANG DIHARAPKAN

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	2	7,4
Setuju	4	14	51,9
Sangat Setuju	5	11	40,7
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0 %, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 7,4 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 51,9 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,7 %. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa “Saya mengerjakan pekerjaan yang diharapkan.”

2. Indikator kedua (pekerjaan secara tepat waktu)

Indikator kinerja karyawan yang kedua adalah “Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator kedua adalah sebagai berikut:

TABEL 4.21
PEKERJAAN SECARA TEPAT WAKTU

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	16	59,3
Sangat Setuju	5	11	40,7
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 59,3 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,7 %.

Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju bahwa adalah “Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.”

3. Indikator ketiga (memberikan informasi bila tidak datang)

Indikator kinerja karyawan yang ketiga adalah “Saya memberikan informasi terlebih dahulu bila tidak dapat datang (absen).” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator ketiga adalah sebagai berikut:

TABEL 4.22
MEMBERIKAN INFORMASI BILA TIDAK DATANG

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	0	0
Setuju	4	16	59,3
Sangat Setuju	5	11	40,7
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0%, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 0%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 59,3 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,7 %.

Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju bahwa adalah “Saya memberikan informasi terlebih dahulu bila tidak dapat datang (absen).”

4. Indikator keempat (pekerjaan inti)

Indikator kinerja karyawan yang keempat adalah “Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan inti bagus” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator keempat adalah sebagai berikut:

TABEL 4.23
PEKERJAAN INTI BAGUS

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	2	7,4
Setuju	4	11	40,7
Sangat Setuju	5	14	51,9
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0 %, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 7,4%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 40,7 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51,9 %. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan sangat setuju bahwa adalah adalah “Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan inti bagus”.

5. Indikator kelima (standar professional yang tinggi)

Indikator kinerja karyawan yang kelima adalah “Saya memegang standar professional yang tinggi dalam bekerja.” Dari pengumpulan data yang dilakukan, diketahui tanggapan responden tentang indikator kelima adalah sebagai berikut:

TABEL 4.24
STANDAR PROFESIONAL YANG TINGGI

Kategori	Skor (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Netral	3	1	3,8
Setuju	4	15	55,5
Sangat Setuju	5	11	40,7
Jumlah		27	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0%, yang menyatakan tidak setuju adalah 0 %, sedangkan yang menyatakan netral sebanyak 3,8 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 55,5 %, serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,7%. Dari jawaban terbanyak yang diberikan kepada responden, maka secara umum dapat dikatakan karyawan setuju bahwa adalah adalah “Saya memegang standar profesional yang tinggi dalam bekerja.”

4.4 Pengujian Hipotesis (Uji Regresi Linear Berganda)

Untuk mengetahui analisis pengaruh pelatihan, pendidikan dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT Peln Cabang Makassar maka dilakukan uji regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan karena variabel Independen dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu, pelatihan, pendidikan dan penguasaan teknologi. Maka jika variabel melebihi dari satu variabel maka alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil dari uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat dibawah ini:

TABEL 4.25
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.612	3.377		3.439	.002
	Pelatihan	.782	.145	.859	5.404	.000
	Pendidikan	-.053	.106	-.071	-.505	.618
	Penguasaan Teknologi	.249	.080	.329	3.118	.003

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,612 + 0,782X_1 + -0,053X_2 + 0,249X_3 + e$$

Artinya :

$b_0 = 11,612$ dapat diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1), Pendidikan dan Penguasaan teknologi (X_3) tetap maka kinerja karyawan PT Pelni Cabang Makassar sebesar 11,612 %

Koefisien $b_1 = 0,782$ menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,2% dengan asumsi pendidikan dan penguasaan teknologi konstanta. Artinya apabila pelatihan karyawan PT Pelni Cabang Makassar ditingkatkan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,782% dengan asumsi faktor lain dianggap tetap (konstan).

Koefisien $b_2 = -0,53$ menunjukkan bahwa pendidikan sebesar 1 % akan

berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan sebesar 0,53% dengan asumsi pelatihan dan penguasaan teknologi konstan.

Koefisien $b_3 = 0,241$ menunjukkan bahwa penguasaan teknologi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,1% dengan asumsi pelatihan dan pendidikan konstanta. Artinya apabila pelatihan karyawan PT Pelni Cabang Makassar ditingkatkan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,241% dengan asumsi faktor lain dianggap tetap (konstan).

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi pelatihan 0,782 bernilai positif, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh positif bernilai $- 0,53$, dan penguasaan teknologi berpengaruh positif bernilai 0,241. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagian terbukti yaitu sebagian ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan, penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT Pelni Cabang Makassar. Dan sebagian pengaruh negatif dan tidak signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hipotesis yang kedua dalam penelitian terbukti, yaitu pelatihan paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pelni Cabang Makassar.

Berdasarkan tabel 4.25 di atas hasil output SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,560 (56%), artinya variasi variabel kinerja yang dapat dijelaskan variabel pelatihan, variabel pendidikan dan variabel penguasaan teknologi sebesar 56%. Sedangkan sisanya 34% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel ini.

4.5 Pembahasan

Dalam pembahasan ini variabel yang diteliti dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelni Cabang Makassar adalah sebagai berikut:

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan pemposisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahap-tahapan yang teratur.

Pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh.

Penguasaan teknologi adalah suatu rujukan terhadap sekumpulan teknik – teknik yang mencakup banyak hal.

Dari hasil olah data SPSS 22 dapat diketahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Pelni Cabang Makassar adalah variabel pelatihan hal ini dapat dilihat dari olah data SPSS 22 bagian regresi linear berganda nilai koefisennya adalah 0,782 dan nilai signifikannya adalah 0,00 karena nilai dikatakan signifikan mulai 0,05 sampai 0,00. Lebih atau kurang dari nilai tersebut dikatakan tidak signifikan. Oleh karena itu untuk mengetahui yang mana paling dominan dilihat dari nilai signifikannya.

Hasil dari regresi linear berganda dapat lihat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelni Cabang Makassar adalah variabel pelatihan dan penguasaan teknologi, hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai signifikan yang dimiliki kedua variabel tersebut. Yaitu variabel pelatihan dengan nilai

signifikan 0,00 dan penguasaan teknologi 0,03 ini berarti bahwa variabel pelatihan dan penguasaan teknologi berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pelni Cabang Makassar.

Sedangkan hasil dari regresi linear berganda yang tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelni Cabang Makassar adalah variabel pendidikan, hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai signifikan dari variabel pendidikan yaitu 0,239. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan sistem pelatihan kerja. Dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan juga diketahui karyawan setuju jika pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja kerja mereka. Dari hasil ini maka sudah jelas bahwa perusahaan dapat menggunakan sistem disiplin kerja lainnya untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Untuk mengetahui aspek-aspek apa saja yang dapat diperbaiki karyawan maka dapat digunakan hasil kuesioner yang telah ada.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh pelatihan, pendidikan dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Pelni Cabang Makassar, dapat diambil kesimpulan :

1. Koefisien $b_1 = 0,782$ menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,2% dengan asumsi pendidikan dan penguasaan teknologi konstanta. Artinya apabila pelatihan karyawan PT Pelni Cabang Makassar ditingkatkan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,782% dengan asumsi faktor lain dianggap tetap (konstan).
2. Koefisien $b_2 = - 0,53$ menunjukkan bahwa pendidikan sebesar 1 % akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan sebesar 0,53% dengan asumsi pelatihan dan penguasaan teknologi konstan.
3. Koefisien $b_3 = 0,241$ menunjukkan bahwa penguasaan teknologi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,1% dengan asumsi pelatihan dan pendidikan konstanta. Artinya apabila pelatihan karyawan PT Pelni Cabang Makassar ditingkatkan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,241% dengan asumsi faktor lain dianggap tetap (konstan).
4. Faktor dominan yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan PT Pelni cabang Makassar dalam meningkatkan kinerja adalah pelatihan yakni

0,782 %.

5. Dari hasil pengolahan data melalui SPSS dengan menggunakan Statistik Linear Berganda menunjukkan Koefisien determinan (R^2) sebesar 11,612. Dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 51,3% dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1), penguasaan teknologi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelni cabang Makassar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan agar PT Pelni Cabang Makassar, masih perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pelatihan kepada para karyawan. Dimana dari hasil penelitian skor tertinggi yang terdapat pada indikator pelatihan yaitu “sebuah perusahaan harus memiliki kualitas karyawan yang profesional dalam melaksanakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan”, artinya karyawan harus memiliki *skill* yang baik dalam meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan PT Pelni Cabang Makassar.
2. Kepada perusahaan disarankan untuk memperbaiki sistem pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi agar dapat mencapai titik harapan karyawan, tetap dapat dipertahankan dalam kondisi baik.

3. Kepada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti penelitian yang sama tentang kinerja karyawan bisa, menggunakan variabel yang lain selain yang penulis gunakan. Karena masih banyak variabel yang lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Serta lebih banyak menggunakan referensi yang ada untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Drs. Danang Sunyoto, SH.,MH.,MM, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Caps, Jakarta
- Dr.Deni Darmawan, S.Pd., M.Si. 2012, **Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi**, Rosdakarya, Bandung
- DR.Drs.H.M.Yani.,SH.,MM, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Fahmi, Irham, 2010, **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**, cetakan kesatu, Penerbit : Alfabeta, Jakarta
- Herman, 2010 **Teknologi Informasi dan Komunikasi 1**, Penerbit Yudistira Ghalia indonesia, Jakarta
- Kaswan, 2011, **Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM**, cetakan kesatu, penerbit : CV. Alfabeta, Jakarta.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP STIM
- Prof. Dr.Suparno Eko Widodo, 2015, M.M.,**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**, cetakan kedua, penerbit: pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2012, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. edisi revisi, cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- Suad Husnan dan Heidjrachman, 2011, **Manajemen Personalia**, edisi kelima, cetakan ke dua belas, BPFE, Yogyakarta
- Supriyono Achmad Sani, 2010, **Metodologi Riset Manajmen Sumber Daya Manusia**, penerbit: UIN Maliki Press, Malang



KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN, DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELNI CABANG MAKASSAR

I. PENGANTAR

Dalam rangka menyelesaikan skripsi di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, Saya Bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu karyawan di PT Pelni Cabang Makassar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis pengaruh pelatihan, pendidikan, dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan bapak/ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuestioner penelitian dengan sebaik-baiknya. Kuestioner ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar dan salah. Jawabana sebenarnya sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu yang sebenarnya. Jawaban bapak/ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan penelitian menjamin kerahasiannya. Jawaban bapak/ibu juga tidak mempengaruhi nilai bapak/ibu atau nama baik instansi/perusahaan. Atas bantuan bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Agustus 2016

Hormat Saya,

Puteri Sari Dewi Anjani Sutarjo

4512012019

II. BIODATA PENGISI

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pendapatan/bulan :
6. Status perkawinan BeluKawin Kawin Janda Duda
7. Lamanya bekerja diperusahaan ini :
8. Pengalaman kerja sebelumnya
 - a. Lama bekerja di PT Pelni Cabang Makassar

 - b. Pengalaman dibidang lain

III. PETUNJUK PENGSIAN

1. Sebelumnya mengisi pertanyaan-pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pertanyaan pilih salah satu yang paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu, lalu bumbuhkan tanda check list (✓) pada kolom yang tersedia.

3. Keterangan pilihan:

SS = Sangat Setuju

TS= Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

IV. PERNYATAAN

A	KINERJA KARYAWAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan yang diharapkan					
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.					
3	Saya memberikan informasi terlebih dahulu bila tidak dapat datang (absen)					
4	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan ini bagus.					
5	Saya memegang standar professional yang tinggi dalam bekerja.					

B	PELATIHAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saat saya menjadi karyawan baru, saya mendapatkan pelatihan induksi.					
2	Saya pernah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan.					
3	Setelah saya mendapatkan promosi saya wajib mengikuti pelatihan buat promosi yang saya dapatkan.					
4	Saya pernah mengikuti pelatihan penyegaran.					
5	Saat saya menjadi manajer wajib mengikuti pelatihan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kualitas					

	kepemimpinan ke pada karyawannya.					
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

C	PENDIDIKAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengikuti pendidikan untuk menambah pengetahuan sesuai bidang keahlian yang diambil.					
2	Pendidikan saya dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki					
3	Tingkat pendidikan yang saya miliki mempengaruhi golongan kerja yang saya miliki.					
4	Saya selalu mengikuti pendidikan yang diberikan kantor.					

D	PENGUASAAAN TEKNOLOGI	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengoperasikan aplikasi komputer.					
2	Saya mampu menggunakan mesin-mesin kantor untuk mempermudah proses kinerja.					
3	saya mampu menggunakan internet untuk mempermudah pekerjaan yang dilakukan.					
4	Saya mampu menggunakan alat-alat komunikasi yang disediakan oleh kantor.					

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Resp.	Intem 1	Intem 2	Intem 3	Intem 4	Intem 5	Jumlah
1	4	5	5	5	4	23
2	5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	5	4	21
4	4	5	5	4	3	21
5	5	4	4	5	4	22
6	4	5	5	4	4	22
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	4	5	5	22
9	5	5	5	3	4	22
10	4	4	4	5	4	21
11	4	4	4	4	5	21
12	4	5	5	5	4	23
13	5	4	4	5	5	23
14	3	4	4	3	4	18
15	4	5	5	5	5	24
16	5	4	4	4	4	21
17	3	4	4	5	4	20
18	4	5	5	4	5	23
19	5	4	4	5	4	22
20	4	4	4	4	5	21
21	5	5	5	5	4	24
22	5	4	4	4	5	22

23	4	4	4	5	4	21
24	5	5	5	5	4	24
25	5	4	4	4	5	22
26	4	5	5	4	5	23
27	5	5	5	4	5	24



Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Resp	Intem 1	Intem 2	Intem 3	Intem 4	Intem 5	jumlah
1	5	5	4	3	5	22
2	3	4	5	5	4	21
3	4	5	4	4	4	21
4	5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	4	5	5	24
7	4	5	4	3	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	4	5	24
10	4	4	4	5	4	21
11	5	4	4	4	4	21
12	4	5	4	4	5	22
13	5	4	5	4	4	22
14	4	4	3	5	4	20
15	5	5	4	4	5	23
16	3	4	5	5	4	21
17	5	4	3	5	4	21
18	4	5	4	4	5	22
19	5	4	5	4	4	22
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	5	4	4	21

23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	5	4	4	22
26	4	4	4	5	5	22
27	5	5	5	5	5	25



Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan

Resp	Intem 1	Intem 2	Intem 3	Intem 4	jumlah
1	4	4	4	4	16
2	5	5	5	5	20
3	4	5	5	5	19
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	4	4	5	5	18
9	4	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	4	4	5	5	18
12	5	5	5	5	20
13	5	5	4	4	18
14	4	4	5	5	18
15	4	4	5	5	18
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	3	4	4	4	15
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	4	17
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20

23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16



Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Teknologi

Resp	Intem 1	Intem 2	Intem 3	Intem 4	jumlah
1	5	5	5	5	20
2	4	5	5	5	19
3	5	5	5	4	19
4	3	4	4	5	26
5	4	4	4	5	17
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	5	17
8	4	4	5	4	17
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	5	17
11	5	5	4	5	19
12	2	4	5	5	16
13	4	4	5	5	18
14	3	5	5	5	18
15	5	5	5	4	19
16	4	4	5	5	18
17	4	5	5	5	19
18	5	5	5	4	19
19	5	5	5	4	19
20	5	5	5	4	19
21	4	4	5	5	18
22	4	4	5	4	17

23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	4	19
25	5	4	5	4	18
26	4	4	4	5	18
27	5	5	5	5	20



Regression (Uji Regresi Liner Berganda)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	21.96	1.372	27
Pelatihan	21.96	1.506	27
Pendidikan	18.26	1.810	27
Penguasaan Teknologi	18.63	1.843	27

Correlations

		Kinerja Karyawan	Pelatihan	Pendidikan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.651	.019
	Pelatihan	.651	1.000	.074
	Pendidikan	.019	.074	1.000
	Penguasaan Teknologi	-.006	.480	-.062
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.462
	Pelatihan	.000	.	.356
	Pendidikan	.462	.356	.
	Penguasaan Teknologi	.489	.006	.379
N	Kinerja Karyawan	27	27	27
	Pelatihan	27	27	27
	Pendidikan	27	27	27
	Penguasaan Teknologi	27	27	27

Correlations

		Penguasaan Teknologi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	-.006
	Pelatihan	.480
	Pendidikan	-.062
	Penguasaan Teknologi	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.489
	Pelatihan	.006
	Pendidikan	.379
	Penguasaan Teknologi	.
N	Kinerja Karyawan	27
	Pelatihan	27
	Pendidikan	27
	Penguasaan Teknologi	27

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penguasaan Teknologi, Pendidikan, Pelatihan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.748 ^a	.560	.502	.968	.560	9.743

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	
1	23	.000	2.503

a. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.401	3	9.134	9.743	.000 ^b
	Residual	21.562	23	.937		
	Total	48.963	26			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penguasaan Teknologi, Pendidikan, Pelatihan

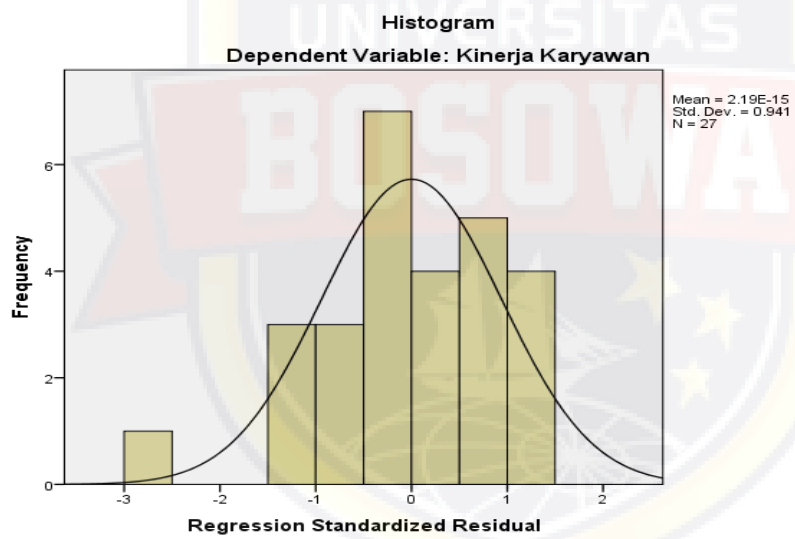
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.612	3.377		3.439	.002
	Pelatihan	.782	.145	.859	5.404	.000
	Pendidikan	-.053	.106	-.071	-.505	.618
	Penguasaan Teknologi	.249	.080	.329	3.118	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.38	24.44	21.96	1.027	27
Residual	-2.639	1.328	.000	.911	27
Std. Predicted Value	-1.544	2.416	.000	1.000	27
Std. Residual	-2.726	1.372	.000	.941	27



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

