

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS KERJA PADA CV SINAR UTAMA
DI KABUPATEN BERAU**



Disusun Oleh:

**JENIUS HALOMOAN
NIM : 17110069**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BERAU
2022**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS KERJA PADA CV SINAR UTAMA
DI KABUPATEN BERAU**

**JENIUS HALOMOAN
NIM : 17110069**

Skripsi diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
pada
Universitas Muhammadiyah Berau



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BERAU
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karyawan
Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja pada
CV Sinar Utama di Kabupaten Berau

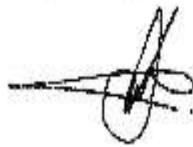
Nama Mahasiswa : JENIUS HALOMOAN

Nomor Induk Mahasiswa : 17110069

Jurusan/Strata : MANAJEMEN / S1

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



DR. DARMONO, SE., M.Si.
NIDN. 0011117801

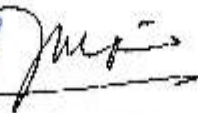
Dosen Pembimbing II



GUNAWAN WIBISONO, S.Hut., M.Si.
NIDN. 1112067401

Mengesahkan,

Rektor Universitas Muhammadiyah Berau



DR. H. SYARIFUDDIN, M.Pd.
NIDK. 8886310016

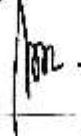
HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI INTITELAH DHUJI
PADA HARI/TANGGAL : JUMAT, 28 JANUARI 2022

PENGUJI :

1. Dr. Darmono, ST., M.Si
2. Gunawan Wibisono, S.Hut., M.Si
3. Muslimin, ST., M.Si
4. Surti Milarisa, S.Pd., M.Pd
5. Bambang Budi Octomo, ST., M.Si
6. _____
7. _____

TANDA TANGAN :

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 
6. _____
7. _____

Mengetahui :
Rektor Universitas Muhammadiyah Berau




Dr. M. Syarifuddin, M.Pd.
NIDK. 8886310016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jenius Halomoan
Nim : 17110069
Jurusan : Manajemen
Perguruan : Universitas Muhammadiyah Berau

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi :

Judul : Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap
Peningkatan Kualitas Kerja pada CV Sinar
Utama di Kabupaten Berau.

Adalah merupakan hasil penelitian yang telah saya lakukan. Segala kutipan dan bantuan dari berbagai sumber telah diungkapkan sebagaimana mestinya. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan untuk keperluan lain dan oleh siapapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi dari ketidak benaran pernyataan tersebut.

Tanjung Redeb, 07 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



Jenius Halomoan

NIM: 17110069

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama Penulis : Jenius Halomoan
2. Tempat / Tgl Lahir : Panti, 30 September 1996
3. Jenis kelamin : Laki-laki
4. Agama : Kristen
5. Pekerjaan : Karyawan Swasta
6. Alamat : Jl. Pembangunan 2 Sambaliung
7. Riwayat Pendidikan :
 1. Tamat SD Tahun 2009
 2. Tamat SMP Tahun 2012
 3. Tamat SMA Tahun 2015
 4. Kuliah di Universitas Muhammadiyah Berau Tahun 2017
8. Riwayat Pekerjaan :
 - PT. Kirana Berau Coal 2017-2019
 - PT Arco Pama Persada 2019-2020
 - PT. Astra & Cv. Sinar Utama Berau 2020-2021
 - PT. Putra Perkasa Abadi 2021
 - Sampai Sekarang

B. DATA ORANG TUA

9. Nama Ayah : Jps Nainggolan
10. Nama Ibu : R Nababan

C. DATA KELUARGA

11. Nama Istri : -
12. Nama Anak : -

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME, berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini banyak menemui hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dan bimbingan dari banyak pihak maka skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik. Oleh karenanya, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama ditujukan kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Berau.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau.
3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau.
4. Bapak DR. Darmono, SE., M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Gunawan Wibisono, S.Hut., M.Si. selaku Pembimbing II, yang telah memberikan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

5. Ayahanda, Ibunda, serta seluruh keluarga penulis yang telah memberikan do'a dan restunya selama ini bagi penulis.
6. Pimpinan CV Sinar Utama berserta staf yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh staf pengajar dan staf akademik Universitas Muhammadiyah Berau.
8. Sahabat saya Ihwal Bastian Sudair beserta istri dan rekan-rekan mahasiswa, yang telah membantu dan mendorong semangat penulis, selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Namun penulis tetap berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya.

Tanjung Redeb, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Sistematika Penulisan	6
 BAB II : KAJIAN PUSTAKA	 8
A. Kajian Teori	8
B. Kajian Empiris	25
C. Kerangka Pikir Penelitian	28
D. Hipotesis	28
 BAB III : METODE PENELITIAN	 29
A. Definisi Operasional	29
B. Unit Analisis, Populasi dan Sampel	30
C. Jenis dan Sumber Data	31
D. Metode Pengumpulan Data	32
E. Alat Analisis	32

BAB IV	: HASIL PENELITIAN	38
	A. Gambaran Umum CV Sinar Utama Berau	38
	B. Data Hasil Penelitian	41
BAB V	: ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
	A. Analisis	45
	B. Pembahasan	52
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	55
	A. Kesimpulan	55
	B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Tubuh Utama	Halaman
1.	Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi	36
2.	Interpretasi Nilai Koefisien Determinasi	36
3.	Responden Menurut Jenis Kelamin	41
4.	Responden Menurut Kelompok Umur	42
5.	Responden Menurut Pendidikan	42
6.	Hasil Jawaban Tentang Pengembangan Karyawan	43
7.	Hasil Jawaban Tentang Kualitas Kerja	44
8.	Validitas Item Pernyataan Pengembangan Karyawan	45
9.	Validitas Item Pernyataan Kualitas Kerja Karyawan	46
10.	Skala Interpretasi Reliabilitas	47
11.	Reliabilitas Variabel Penelitian	47
12.	Analisis Regresi Linier Sederhana	48
13.	Analisis Koefisien Korelasi	49
14.	Analisis Koefisien Determinasi	50
15.	Uji t	51

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Tubuh Utama	Halaman
1.	Kerangka Pikir Penelitian	28
2.	Struktur Organisasi CV Sinar Utama Berau	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditempuh melalui proses pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut tentu saja membutuhkan komitmen serta konsistensi keterlibatan staf sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi di suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapai akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Pengembangan tenaga kerja dirasakan semakin penting dalam suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain.

Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Setiap karyawan harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja serta peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan. Pimpinan yang efektif menyadari bahwa pengembangan adalah suatu proses yang berjalan secara terus-menerus dan tidak hanya proses sesaat saja.

Masalah-masalah baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul di dalam organisasi yang dinamis dan merupakan tantangan bagi manajemen menempatkan karyawan yang memiliki profesionalitas yang

baik untuk mencapai target atau tujuan yang telah diberikan oleh manajemen tersebut.

Menurut Sastradipoera (2012:121) tidak ada upaya manusia yang dapat berhasil tanpa sumber daya manusia yang terlatih dan berpengetahuan yang memadai. Oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan pekerja merupakan sesuatu yang kritis bagi keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang untuk setiap bisnis bagi yang berorientasi pada laba maupun bukan laba. Hasibuan (2014:69) berpendapat bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2011:205), yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Menurut Bitner dan Zeithaml dalam Sari (2010:46) menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja), ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Flippo dalam Sari (2010:35) berpendapat meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo tersebut, maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

CV Sinar Utama Berau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, yaitu sebagai dealer resmi kendaraan roda dua merek Yamaha yang beralamat di Jalan Pemuda Kelurahan Tanjung Redeb Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau. CV Sinar Utama Berau menghadapi banyak persaingan dari perusahaan sejenis yang ada di Kabupaten Berau. Dengan demikian CV Sinar Utama Berau haruslah memiliki keunggulan bersaing diantara perusahaan lainnya agar dapat menguasai pasar penjualan kendaraan roda dua dan *spare part* kendaraan roda dua di Kabupaten Berau.

CV Sinar Utama Berau dalam menghadapi persaingan bisnis tersebut membutuhkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Hal tersebut penting

dalam mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pengembangan karyawan yang efektif.

Fenomena yang peneliti temukan pada saat pengamatan awal di CV Sinar Utama Berau, bahwa perusahaan tersebut telah memiliki teknisi dan mekanik yang berkompeten karena telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari kantor pusat Yamaha. Namun sebagian karyawan lainnya direkrut bukan berdasarkan kemampuan atau keahlian khusus yang dimilikinya tapi semata-mata untuk mengisi bagian/jabatan yang sedang kosong. Karyawan yang belum memiliki kemampuan tersebut akan mengembangkan dirinya secara otodidak melalui pengalaman yang didapatkan dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) karyawan di CV Sinar Utama Berau yang dilakukan secara formal maupun informal memberikan imbas pada kualitas kerja karyawan, sehingga sampai saat ini CV Sinar Utama Berau memiliki *image* yang baik di mata masyarakat Berau. CV Sinar Utama Berau sendiri menginginkan karyawannya memiliki kualitas kerja yang baik guna mendukung pencapaian target-target perusahaan, sementara itu disisi lain perhatian terhadap pengembangan SDM karyawan masih dirasakan kurang.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan fenomena yang peneliti temukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang

berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut, yaitu: Apakah pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau.

Kegunaan dan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini:

1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang pengembangan karyawan, khususnya pengaruhnya terhadap kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.
2. Sebagai bahan masukan bagi pihak CV Sinar Utama Berau, sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan program pengembangan karyawan selanjutnya.

D. Sistematika Penulisan

Bab I pendahuluan, membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II kajian pustaka, pada bab ini menjelaskan gambaran secara umum dan menyeluruh mengenai permasalahan secara teoritis dari berbagai sumber yang melandasi penulisan ini. Bab ini meliputi kajian teori, kajian empiris, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

Bab III metode penelitian, pada bab ini diuraikan mengenai definisi operasional, unit analisis, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan alat analisis.

Bab IV hasil penelitian, yang mencakup data tentang CV Sinar Utama Berau, yaitu gambaran umum organisasi, struktur organisasi, karakteristik responden, dan distribusi jawaban kuesioner.

Bab V analisis dan pembahasan. Hasil penelitian dianalisis dengan alat analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Bab VI kesimpulan dan saran, penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai masukan bagi CV Sinar Utama Berau.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Hasibuan (2014:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Flippo (2011:9) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Dale Yoder (1995:4) dalam

Hasibuan (2014:9), manajemen sumber daya manusia adalah penyediaan, kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan yang memiliki jangkauan yang luas. Pengelolaan SDM tidak hanya menyangkut hal-hal ketenagakerjaan yang terjadi dalam perusahaan saja, tetapi juga harus menjangkau lingkungan perusahaan yang ikut mempengaruhi perkembangan SDM di dalam perusahaan tersebut.

Tujuan pokok manajemen SDM yaitu mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu faktor manusia merupakan sumber daya paling utama yang memegang peranan penting didalam menjalankan kegiatan perusahaan, karena suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui para karyawannya dalam menjalankan tujuan perusahaan tersebut yang mengarah pada kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan secara efektif dan efisien.

Hasibuan (2014:21) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu meliputi:

a) Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*planning*)

Kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan (*directing*)

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

4) Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan sehingga bekerja sesuai rencana.

b) Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*procurement*)

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

b) Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d) Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan (*maintenance*)

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

f) Kedisiplinan (*discipline*)

Fungsi manajemen SDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian (*separation*)

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

2. Pengembangan Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi yang ada, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu jenjang karier, tidak hanya sekedar kerja tanpa peningkatan.

Rachmawati (2013:110) mengemukakan pengembangan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen. Handoko (2014:117) berpendapat pengembangan merupakan suatu

cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Simamora (2012:273) mengemukakan bahwa pengembangan (*development*) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Menurut Yuli (2015:73) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut Sastradipoera (2012:51) pengembangan sumber daya manusia mencakup pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012:74) menyatakan bahwa pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk

meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diinginkan. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

اقْرَأْ بِسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝٢
اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝٤
عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝٥

Artinya: “*Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajari (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum diketahuinya*” (QS. Al-Alaq, 96:1-5).

Ayat tersebut di atas menjelaskan bahwa pendidikan sangat penting. Dimulai dengan membaca, orang bisa memiliki pengetahuan, dan dari pengetahuan yang dimiliki bisa berkreasi dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas manusia maka manusia harus belajar, dalam artian mengembangkan ilmu yang telah dimiliki sehingga menghasilkan sesuatu yang

bernilai dan bisa bermanfaat buat manusia yang lain. Dan tidak hanya kualitas kemampuan intelektual saja yang dikembangkan namun kualitas keimanan juga harus dikembangkan, dan semua itu bisa dilakukan dengan memperbanyak ilmu pengetahuan (Shihab, 2010).

Pengembangan karyawan memiliki tujuan dan manfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:70) tujuan pengembangan pada hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut:

1) Produktivitas Kerja

Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *manajerial skill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Tingkat kecelakaan karyawan dapat dikurangi sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Peningkatan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah karena pemberian layanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8) Konseptual

Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill*, *human skill* dan *manajerial skill*nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horisontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar. Konsumen memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat/konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Manfaat yang diperoleh perusahaan dalam melaksanakan suatu pengembangan sebagai berikut (Soeprihanto, 2012:88):

- 1) Peningkatan produktifitas kerja organisasi secara keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan berbagai kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya

tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa yang baik secara teknis maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir serta bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajemen yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa

persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Indikator pengembangan karyawan sebagaimana Hasibuan (2014:72) menyatakan bentuk pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

a. Pengembangan Secara Informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan

karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan Secara Formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Prinsip-prinsip pengembangan karyawan yang akan digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan karyawan agar berjalan dengan baik menurut Soeprihanto (2012:88) antara lain:

- 1) Adanya dorongan motivasi dari *trainer*, misanya persiapan transfer atau promosi.
- 2) Adanya laporan kemajuan (*program report*).
- 3) Adanya penguatan (*reinforcement*).
- 4) Adanya partisipasi aktif dari *trainer* (*active participation*).
- 5) Latihan dibagikan sebagian demi sebagian (*participle of learning*).

- 6) Latihan harus mengingat adanya perbedaan individual (*individual differents*).
- 7) *Trainer* yang selektif (mau dan mampu) sebagai dasar untuk mengadakan kenaikan pangkat atau pemindahan.
- 8) Diusahakan *training method* yang sesuai.

Kendala-kendala pengembangan karyawan yang biasanya dihadapi menurut Hasibuan (2014: 85) yaitu:

a. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

b. Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

c. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau

tidak baik. Misalnya buku-buku, alat-alat dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

d. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

e. Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

3. Kualitas Kerja

Hasibuan (2014:88) menyatakan bahwa penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Berdasarkan definisi diatas ada dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standard fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Flippo (2011:45) berpendapat meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur

dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu:

- a. Perbaikan kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan pelatihan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Efisiensi proses penempatan staff.
- g. Kesempatan kerja yang sama.

Menurut Bitner dan Zeithaml dalam Sari (2010:46), memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Menurut Sunu dalam Sari (2010:46) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

- a.) Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.

- b.) Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
- c.) Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
- d.) Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.

Leiter dalam Sari (2010:47) berpendapat bahwa enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan yaitu:

- a. Beban kerja berlebihan, yaitu terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja, untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*.
- b. Kurangnya wewenang, yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan.
- c. Imbalan yang tidak memadai, yaitu kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan, tidak menariknya skema insentif dari target yang ingin dicapai, terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya.

- d. Hilangnya sambung rasa, yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi sosial dalam lingkungan kerja.
- e. Perlakuan yang tidak adil, yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi.
- f. Terjadinya konflik nilai, yaitu ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

Indikator penilaian kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) Kemampuan (*abilities*), yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggungjawab (Matutina, 2011:205).

B. Kajian Empiris

Wiyono (2017) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada

PT United Tractors, Tbk. Site Sambarata”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa menerima hipotesis yang telah diajukan. Pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT United Tractors, Tbk. Site Sambarata dengan indeks regresi sebesar 0,20. Namun keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut sangat lemah ditunjukkan dengan indeks koefisien korelasi yang hanya 0,3114. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT United Tractors, Tbk. Site Sambarata pada karyawannya tidak mampu menjelaskan adanya peningkatan kinerja karyawan, karena hanya berpengaruh sebesar 9,70% sementara sebagian besar sisanya yaitu 90,30% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian ini.

Jaya (2020) mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT SPL) kantor utama Kabupaten Konawe Utara yang dianalisis berdasarkan dimensi 1) pengembangan secara formal yaitu pendidikan dan 2) pengembangan secara informal yang terdiri dari dimensi melatih diri, mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan kerja sangat

baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja berdasarkan dimensi 1) pengetahuan (*knowledge*), 2) keterampilan (*skill*), dan 3) kemampuan (*abilities*).

Pratiwi (2020) dengan judul penelitian “Analisis Pengembangan Karyawan pada PT Pasific Palmindo Industri Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum melaksanakan kegiatan pengembangan karyawan PT Pacific Palmindo Industri tahun 2018 melalui perencanaan yang terdiri dari memahami kualitas dan kuantitas karyawan, melihat hasil evaluasi, menyesuaikan dengan program perusahaan, memahami pasar kerja, analisis tren dan diakhiri pengambilan kesimpulan. Metode pengembangan yaitu metode *training* dan magang kerja. Jenis pengembangan terdiri dari 3 jenis yaitu: *training softskill* dan sosialisasi secara internal, *specialist assignment* dan *coaching* dan *counselling* serta magang kerja.

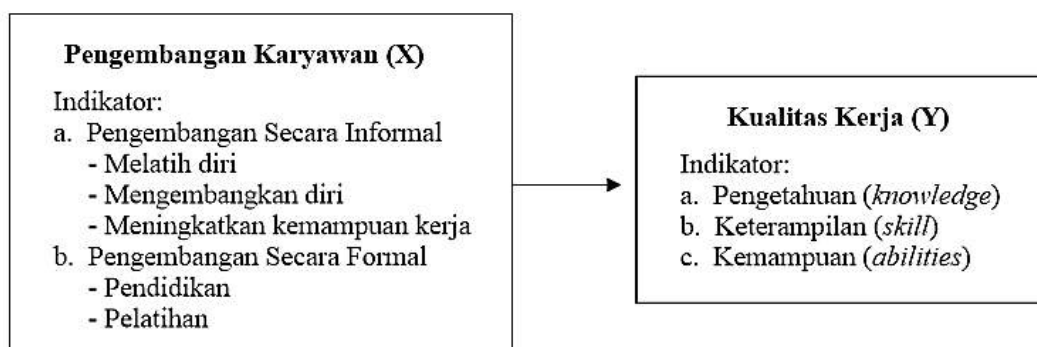
Bakar (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja pada PT Bank SulSelBar Cabang Palopo”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Palopo. Hasil analisis menunjukan bahwa nilai konstanta sama dengan 25,755. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar

25,755 atau 2.575,5%. Nilai koefisien regresi pendidikan dan pelatihan adalah 0,523. Nilai ini berarti bila pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 1%, maka pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,523 atau 52,3%.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Berikut merupakan kerangka pikir penelitian berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan oleh peneliti mengenai analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho = Diduga pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau.

Ha = Diduga pengembangan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan dan batasan mengenai pengertian dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional yang dimaksud adalah:

1. Pengembangan Karyawan sebagai variabel bebas (X), didefinisikan sebagai usaha-usaha yang dilakukan karyawan dan perusahaan CV Sinar Utama Berau untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Indikator penilaian yang digunakan yaitu:

- a. Pengembangan secara informal

- 1) Melatih diri
- 2) Mengembangkan diri
- 3) Meningkatkan kemampuan kerja

- b. Pengembangan secara formal

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan

2. Kualitas Kerja sebagai variabel terikat (Y), didefinisikan sebagai suatu penilaian atas hasil kerja karyawan CV Sinar Utama Berau

yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan tersebut. Indikator penilaian yang digunakan yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. Kemampuan (*abilities*)

B. Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah CV Sinar Utama Berau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sinar Utama Berau yang berjumlah 172 orang. Sampel yang digunakan adalah sebagian karyawan CV Sinar Utama Berau, ditentukan menggunakan rumus *Slovin* (Riduwan, 2015:65), sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Tingkat kesalahan yang ditoleransi (peneliti menentukan 10%)

Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus di atas dengan populasi sebanyak 172 orang adalah:

$$n = \frac{172}{1 + 172 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{172}{1 + 172 (0,01)}$$

$$n = \frac{172}{1 + 1,72}$$

$$n = \frac{172}{2,72} = 63,24$$

Dengan demikian jumlah sampel ditetapkan sebanyak 63 orang responden (pembulatan).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana).

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data kualitatif, berupa tanggapan/jawaban responden mengenai pengaruh pengembangan karyawan terhadap peningkatan kualitas kerja, yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner penelitian.
2. Data kuantitatif, berupa rekapitulasi/tabulasi hasil tanggapan/jawaban responden pada kuesioner penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer. Data yang diperoleh secara langsung dari karyawan CV Sinar Utama Berau yang menjadi responden melalui kuesioner penelitian.
2. Data sekunder. Data yang digunakan sebagai data pendukung, berupa data profil singkat, kegiatan usaha, dan kondisi karyawan

yang diperoleh dari CV Sinar Utama Berau. Selain itu data penelitian terdahulu, teori-teori, dan informasi lainnya yang digunakan sebagai kajian teori dalam penelitian ini yang berasal dari buku-buku perkuliahan, skripsi, jurnal-jurnal, dan artikel di internet.

D. Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di lingkungan dan aktivitas karyawan CV Sinar Utama Berau.
2. Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada karyawan CV Sinar Utama Berau. Kuesioner bersifat tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah tersedia. Hasil jawaban kuesioner akan dilakukan *skoring* dengan menggunakan Skala *Likert* (Arikunto, 2013:38), yaitu:

- 1) Alternatif jawaban: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Alternatif jawaban: Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Alternatif jawaban: Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- 4) Alternatif jawaban: Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Alternatif jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

E. Alat Analisis

Analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) ver.25, yang merupakan sebuah

program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data-data statistik secara tepat dan cepat, serta menghasilkan berbagai output yang dikehendaki oleh para pengambil keputusan. Statistik dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan data, meringkas atau menyajikan data kemudian menganalisis data dengan menggunakan metode tertentu dan menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut.

Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Kuesioner

Pada prinsipnya penelitian adalah pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik untuk mengukur variabel penelitian. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket (kuesioner) yang memuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian instrumen dengan harapan akan mendapatkan data atau informasi yang akurat. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- 1) Valid = nilai r-hitung > nilai r-tabel.
- 2) Tidak valid = nilai r-hitung < nilai r-tabel.

Keterangan:

- 1) Nilai r-hitung diperoleh dari *output* SPSS (nilai *pearson correlation*).
- 2) Nilai r-tabel diperoleh dari tabel r statistik dengan kriteria $\alpha/2 = 5\% = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = n-2 (n adalah jumlah sampel).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner melalui uji statistik, dimana pengambilan keputusan reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika

nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60 (Bawono, 2016:68).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa ini digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta X$$

Keterangan:

Y = Peningkatan Kualitas Kerja

X = Pengembangan Karyawan

β_0 = Konstanta

β = Koefisien pengembangan karyawan

(Djarwanto dan Subagyo, 2011:309)

b. Koefisien Korelasi

Untuk mengukur kolerasi atau keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan rumus korelasi *pearson product moment*. Interpretasi terhadap tingkat korelasi diantara variabel bebas dan terikat menggunakan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Skala	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
0,21 – 0,40	Korelasi yang lemah
0,41 – 0,60	Korelasi sedang
0,61 – 0,80	Korelasi cukup tinggi
0,81 – 1,00	Korelasi tinggi

Sumber: Suharyadi dan Purwanto, (2012:162).

c. Koefisien Determinasi

Ghozali (2013:97) berpendapat, koefisien determinasi pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Maka dalam hal ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan dari variabel pengembangan karyawan dalam menerangkan variabel kualitas kerja. Interpretasi terhadap nilai koefisien determinasi dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 2. Interpretasi Nilai Koefisien Determinasi

Skala	Kategori
Lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$)	Baik / Kuat
Sama dengan 0,5 ($= 0,5$)	Sedang
Kurang dari 0,5 ($< 0,5$)	Kurang Baik

Sumber: Lind (2002) dalam Suharyadi dan Purwanto (2012:217).

d. Uji t

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan analisis statistik yaitu uji t. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung

dengan nilai t-tabel. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis pengujian

a) $H_0 : \beta \neq 0$

(Berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

b) $H_a : \beta = 0$

(Berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

2) Menentukan nilai t-hitung hasil *output* SPSS

3) Menentukan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel t statistik, dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-1-k$ (n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas), dengan taraf signifikansi $\alpha = 10\%$ atau 0,1.

4) Kriteria pengambilan keputusan diterima atau tidaknya hipotesis pengujian sebagai berikut:

a) H_0 diterima dan menolak H_a , apabila: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

b) H_0 ditolak dan menerima H_a , apabila: $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum CV Sinar Utama Berau

CV Sinar Utama Berau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yaitu sebagai dealer resmi kendaraan roda dua merek Yamaha yang beralamat di Jalan Pemuda Kelurahan Tanjung Redeb Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 27 Juni 2003 oleh Bapak Siangadi Utomo dengan nama CV Sinar Utama. Sebagai syarat agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik, maka diperlukan adanya berbagai kelengkapan surat izin operasional sesuai peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Berau. CV Sinar Utama telah memiliki kelengkapan tersebut, diantaranya:

1. SIUP Nomor 503/015/17-04/PB/VII/2018
2. SITU Nomor 503/BPPT/ITU/684/VII/2015
3. NPWP Nomor 02.251.009.3-723.000
4. Tanda Daftar Perusahaan Nomor 170435000687

Sepeda motor yang dipasarkan adalah merk Yamaha, dengan varian antara lain: Yamaha CBU, Yamaha Vixion, Yamaha Byson, Yamaha Mio M3 125, Mio GT, Mio Soul, Mio Sporty, Mio J, Yamaha Vega, Yamaha X-Ride, Yamaha Xeon, Yamaha Force, Yamaha Jupiter

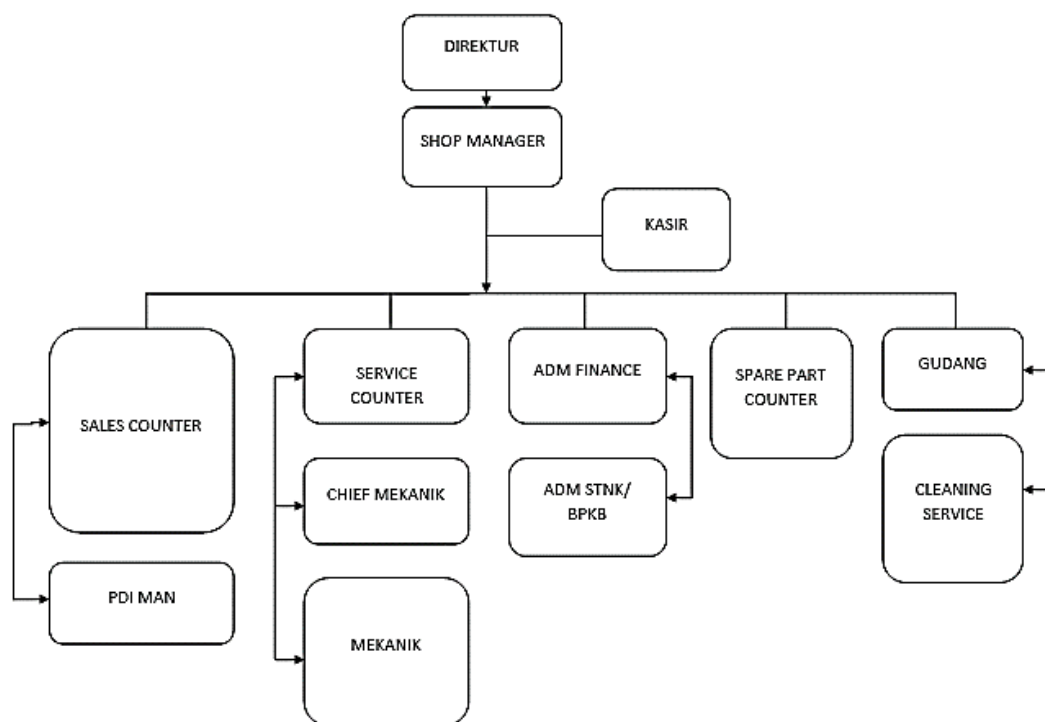
Z, Yamaha Jupiter MX, Yamaha Soul, Yamaha Scorpio Z, Yamaha GT 125. Area/wilayah pemasaran CV Sinar Utama Berau meliputi Kecamatan Tanjung Redeb sebagai ibukota Kabupaten Berau dan kecamatan-kecamatan disekitarnya sampai ke Tanjung Selor Kabupaten Bulungan.

Transaksi pemasaran atau penjualan yang dilakukan oleh CV Sinar Utama Berau adalah dengan memakai sistem penjualan tunai dan kredit. Untuk penjualan kredit, harga jual disesuaikan dengan tipe sepeda motor dan jangka waktu kreditnya. Penjualan secara kredit ini ditangani langsung oleh perusahaan-perusahaan *leasing* yang telah mengadakan kerja sama dengan CV Sinar Utama Berau, sehingga nantinya perusahaan *leasing* itulah yang akan membayarkan harga pembelian sepeda motor yang dikreditkan kepada pihak CV Sinar Utama Berau.

Selain sebagai distributor/dealer resmi sepeda motor Yamaha tersebut, CV Sinar Utama Berau juga membuka usaha penjualan suku cadang asli (*genuine part*) sepeda motor Yamaha dan usaha *maintenance* (perawatan mesin ringan) serta servis (perbaikan kerusakan kendaraan) khusus sepeda motor Yamaha. Usaha ini sebagai perluasan usaha utama (penjualan sepeda motor) dikarenakan setiap unit sepeda motor Yamaha akan diberikan jaminan (garansi) mesin selama 2 tahun dan *maintenance*/perawatan ringan gratis sebanyak 3 kali.

Dalam menjalankan kegiatan pemasaran sepeda motor Yamaha, CV Sinar Utama Berau yang hingga saat ini memiliki 29 orang karyawan, telah membagi tugas setiap bagian dalam perusahaan sehingga mempermudah pimpinan dalam memberikan tugas-tugas, mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan bawahannya. Struktur organisasi CV Sinar Utama Berau berbentuk lini/garis. Bentuk organisasi tersebut menggambarkan pelimpahan tugas dan wewenang langsung secara vertikal dari pimpinan perusahaan terhadap bawahannya.

Gambar 2. Struktur Organisasi CV Sinar Utama Berau



Adapun tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab masing-masing bagian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. CV. Sinar Utama dipimpin oleh seorang Direktur dibantu seorang Shop Manager atau Manager Cabang. *Shop Manager* ini diawasi dan bertanggungjawab kepada Direktur Pusat.
2. Shop Manager mengawasi langsung semua bagian kantor cabang meliputi : Kasir, *Sales Counter*, PDI MAN, *Service Counter*, Chief Mekanik, ADM *Finance*, ADM STNK/BPKB, *Spare Part Counter*, Gudang, serta *Cleaning Service*.
3. Chief Mekanik mengawasi bagian Mekanik.

B. Data Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner pada 63 orang responden yang merupakan karyawan CV Sinar Utama Berau dengan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Berikut ini gambaran umum responden pada penelitian ini.

Tabel 3. Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	36	57
2.	Perempuan	27	43
	Total	63	100

Sumber: Data Kuesioner, 2022.

Responden dalam penelitian ini paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 36 orang (57%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 27 orang (43%).

Tabel 4. Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 18 tahun	-	-
2.	18-20 tahun	3	5
3.	21-25 tahun	34	54
4.	26-30 tahun	19	30
5.	> 30 tahun	7	11
	Total	63	100

Sumber: Data Kuesioner, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden paling banyak berumur 21-25 tahun yaitu sebanyak 34 orang (54%), sedangkan yang paling sedikit adalah yang berumur 18-20 tahun yaitu sebanyak 3 orang (5%).

Tabel 5. Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA/SMK	42	67
4.	Diploma/Sarjana	21	33
5.	Magister	-	-
	Total	63	100

Sumber: Data Kuesioner, 2022.

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini paling banyak berpendidikan SMA/SMK yaitu 42 orang (67%) dan paling sedikit berpendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 21 orang (33%). Tidak ada yang berpendidikan SD, SMP dan Magister (Pasca Sarjana).

2. Hasil Jawaban Responden

Gambaran mengenai hasil jawaban responden pada kuesioner yang merupakan pengukuran variabel pengembangan karyawan dan variabel kualita kerja dalam penelitian ini disajikan pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Jawaban Tentang Pengembangan Karyawan

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Item_1	25	38	-	-	-	63
Item_2	9	46	6	2	-	63
Item_3	11	44	6	1	1	63
Item_4	23	34	3	2	1	63
Item_5	11	48	3	1	-	63
Item_6	6	51	5	-	1	63
Item_7	22	37	4	-	-	63
Item_8	15	43	4	-	1	63
Item_9	13	44	4	1	1	63
Jumlah	135	385	35	7	5	567
Persentase (%)	24	68	6	1	1	100

Sumber: Data Kuesioner, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah jawaban terbanyak adalah “Setuju” dengan 385 jawaban (68%). jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 135 jawaban (24%), “Kurang Setuju” sebanyak 35 jawaban (6%), jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 7 jawaban (1%), dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 5 jawaban (1%).

Tabel 7. Hasil Jawaban Tentang Kualitas Kerja

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Item_1	25	38	-	-	-	63
Item_2	9	46	6	2	-	63
Item_3	11	44	6	1	1	63
Item_4	23	34	3	2	1	63
Item_5	11	48	3	1	-	63
Item_6	6	51	5	-	1	63
Item_7	22	37	4	-	-	63
Item_8	15	43	4	-	1	63
Jumlah	122	341	31	6	4	504
Persentase (%)	24	68	6	1	1	100

Sumber: Data Kuesioner, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah jawaban terbanyak adalah “Setuju” sebanyak 341 jawaban (68%), selain itu “Sangat Setuju” sebanyak 122 jawaban (24%), “Kurang Setuju” sebanyak 31 jawaban (6%), “Tidak Setuju” sebanyak 6 jawaban (1%), dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 4 jawaban (1%).

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas item pernyataan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dalam proses ini digunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui nilai r-hitung setiap item pernyataan. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Nilai r-hitung tiap item pernyataan pada hasil *output* SPSS dapat dilihat pada baris *pearson correlation*.

a. Validitas Item Pernyataan Pengembangan Karyawan

Variabel pengembangan karyawan terdiri dari 9 item pernyataan. Pengujian validitas dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel ($\alpha = 0,05$, $df = n - 2 = 63 - 2 = 61$). Hasil pengujian validitas item pernyataan pengembangan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Validitas Item Pernyataan Pengembangan Karyawan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,282	0,244	Valid
Item 2	0,428	0,244	Valid

Item 3	0,769	0,244	Valid
Item 4	0,504	0,244	Valid
Item 5	0,332	0,244	Valid
Item 6	0,690	0,244	Valid
Item 7	0,644	0,244	Valid
Item 8	0,705	0,244	Valid
Item 9	0,689	0,244	Valid

Sumber data: Output SPSS diolah, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai *r*-hitung atau *pearson correlation* lebih besar dari pada nilai *r*-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pengembangan karyawan adalah valid.

b. Validitas Item Pernyataan Kualitas Kerja

Variabel kualitas kerja terdiri 8 item pernyataan. Pengujian validitas dengan membandingkan nilai *r*-hitung dengan *r*-tabel ($\alpha = 0,05$, $df = n - 2 = 63 - 2 = 61$). Hasil pengujian validitas item pernyataan kualitas kerja sebagai berikut.

Tabel 9. Validitas Item Pernyataan Kualitas Kerja Karyawan

Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Keterangan
Item 1	0,298	0,244	Valid
Item 2	0,427	0,244	Valid
Item 3	0,772	0,244	Valid
Item 4	0,495	0,244	Valid
Item 5	0,366	0,244	Valid
Item 6	0,684	0,244	Valid
Item 7	0,676	0,244	Valid
Item 8	0,722	0,244	Valid

Sumber data: Output SPSS diolah, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai *r*-hitung atau *pearson correlation* lebih besar dari pada nilai *r*-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kualitas kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Bawono, 2016:68). Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas variabel yang diperoleh sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 10. Skala Interpretasi Reliabilitas

Skala	Kriteria Reabilitas
$0,81 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,61 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,41 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,21 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,21$	Sangat Rendah

(Arikunto, 2013:75)

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 11. Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pengembangan Karyawan	0,735	0,60	Reliabel – Tinggi
Kualitas Kerja	0,686	0,60	Reliabel – Tinggi

Sumber data: Output SPSS diolah, 2022.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja. Hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,189	0,105	
	PENGEMBANGAN KARYAWAN	0,960	0,025	0,979
a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA				

Sumber data: Output SPSS diolah, 2022.

Keterangan yang dapat diperoleh dari tabel di atas, dapat dirumuskan ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,189 + 0,960X$$

Dimana:

Y = Kualitas kerja

X = Pengembangan karyawan

Persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,189. Nilai ini menggambarkan bahwa dalam keadaan tidak ada pengaruh dari pengembangan karyawan, maka tingkat kualitas kerja karyawan CV Sinar Utama akan bergerak naik atau turun sebesar 0,189.

2. Koefisien regresi pengembangan karyawan bertanda positif dengan koefisien sebesar 0,960. nilai ini menggambarkan bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif dan searah terhadap kualitas kerja karyawan. Apabila tingkat pengembangan karyawan naik 1 satuan, maka tingkat kualitas kerja karyawan CV Sinar Utama juga akan naik sebesar 0,960 satuan, begitupun sebaliknya.

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau keeratan hubungan antara variabel pengembangan karyawan dan kualitas kerja karyawan. Berikut hasil output SPSS mengenai koefisien korelasi yang dimaksud.

Tabel 13. Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 ^a	0,959	0,958	0,07094
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARYAWAN				

Sumber data: Output SPSS diolah, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,979, berarti bahwa variabel pengembangan karyawan dan kualitas kerja karyawan mempunyai tingkat korelasi/keeratan hubungan yang tinggi atau sangat erat.

5. Koefisien Determinasi

Dalam hal ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan dari variabel pengembangan karyawan dalam menerangkan variabel kualitas kerja. Hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 ^a	0,959	0,958	0,07094
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARYAWAN				

Sumber data: Output SPSS diolah, 2022.

Nilai *R Square* sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas adalah sebesar 0,959, yang berarti bahwa variabel pengembangan karyawan mampu memberikan variasi penjelasan variabel kualitas kerja karyawan CV Sinar Utama sebesar 95,9%. Sedangkan sisanya sebesar 4,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Uji t

Uji t merupakan pengujian pengaruh variabel pengembangan karyawan terhadap variabel kualitas kerja, untuk membuktikan bahwa koefisien regresi ini secara statistik berpengaruh signifikan. Hasil analisis Uji t statistik dengan menggunakan program SPSS

dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,189	0,105		1,803	0,076
	PENGEMBANGAN KARYAWAN	0,960	0,025	0,979	37,793	0,000

a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA

Sumber data: Output SPSS diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung pengembangan karyawan adalah 37,793 dan bertanda positif dengan nilai Sig. adalah 0,000.

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

$H_0 : \beta \neq 0$, Pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

$H_a : \beta = 0$, Pengembangan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

- b. Menentukan nilai t tabel

$$\begin{aligned}
 df &= \alpha / \text{dua sisi} ; n - k \\
 &= 0,05 / \text{dua sisi} ; 63 - 2 \\
 &= 0,05 / \text{dua sisi} ; 61 \\
 &= 2,000
 \end{aligned}$$

c. Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila $t \text{ hitung} > 2,000$

Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} \leq 2,000$

d. Nilai t hitung (hasil output SPSS) = 37,793

- e. Kesimpulan: diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $37,793 > 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Ho diterima, berarti pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau.

B. Pembahasan

Hasil pengujian pengaruh pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan CV Sinar Utama di Kabupaten Berau di atas, menunjukkan bahwa:

Koefisien pengembangan karyawan bertanda positif. Tanda positif memiliki arti bahwa antara pengembangan karyawan dan kualitas kerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Hubungan yang searah ini menunjukkan bahwa program atau kebijakan pengembangan karyawan pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja karyawan. Karyawan yang sudah mengikuti program pengembangan karyawan secara formal melalui pendidikan dan pelatihan, maupun secara informal yang dilakukan

sendiri oleh karyawan, akan menunjukkan peningkatan kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimilikinya sehingga secara otomatis akan meningkatkan kualitas kerja karyawan bersangkutan.

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi pengembangan karyawan sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 37,793 dan bernilai positif, sedangkan nilai t-tabel 2,000. Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai probabilitas, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau.

Program atau kebijakan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh CV Sinar Utama di Kabupaten Berau bagi karyawannya akan semakin menaikkan kualitas kerja karyawan. Keadaan ini juga tergambar dari hasil observasi dan wawancara pada beberapa karyawan CV Sinar Utama di Kabupaten Berau yang merasa bahwa pengembangan karyawan sangat bermanfaat bagi dirinya pribadi dan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugas/pekerjaannya, selain itu karyawan termotivasi untuk menampilkan hasil/kualitas kerja yang baik pada perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Wiyono (2017) yang menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT United Tractors, Tbk. Site Sambarata. Demikian pula yang dinyatakan oleh Jaya (2020) dalam hasil penelitiannya bahwa pengembangan secara formal yaitu pendidikan dan pengembangan secara informal yang terdiri dari dimensi melatih diri, mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan kerja, sangat baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja. Penelitian lainnya yang sependapat dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Bakar (2014) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Palopo.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini yaitu: pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau. Kesimpulan ini dibuktikan dari hasil analisis uji t dimana nilai t-hitung (37,793) lebih besar dari nilai t-tabel (2,000) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV Sinar Utama di Kabupaten Berau. Kesimpulan ini dibuktikan dari hasil analisis uji t dimana nilai t-hitung (37,793) lebih besar dari nilai t-tabel (2,000) dan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Kedua variabel tersebut mempunyai keeratan yang tinggi atau sangat erat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,979. Pengembangan karyawan juga mampu memberikan pengaruh pada kualitas kerja karyawan CV Sinar Utama sebesar 95,9% berdasarkan koefisien determinasi, sedangkan sisanya sebesar 4,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan pada CV Sinar Utama untuk tetap mempertahankan kebijakan mengenai pengembangan karyawan dan meningkatkannya ke level yang lebih tinggi sehingga akan memperoleh karyawan yang

punya kompetensi yang dapat diandalkan dan integritas karyawan yang kuat pada perusahaan.

2. Para karyawan CV Sinar Utama hendaknya secara mandiri juga berusaha mengembangkan diri sendiri secara sadar dan sukarela, untuk memberikan kualitas kerja yang terbaik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Citra, Jakarta.
- Bakar, Abu. 2014. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja pada PT Bank SulSelBar Cabang Palopo. *Jurnal Equilibrium*, **04** (02): Juli 2014, Hal.1-7, ISSN: 2089-2152.
- Bawono, Anton. 2016. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press, Salatiga.
- Departemen Agama RI. 2012. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Departemen Agama RI, Jakarta.
- Djarwanto, PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2012. *Manajemen Personalia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Jaya, Ichal Kusuma. 2020. Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, **5** (1): April 2020, Hal.237-246, ISSN: 2503-1406 (Online).
- Jonathan, Sarwono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Matutina. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

- Pratiwi, Henny. 2020. Analisis Pengembangan Karyawan pada PT Pasific Palmindo Industri Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*, 9 (2): Jul-Des 2020, Hal. 17-24, ISSN: 2089-8592.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Riduwan. 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Santosa, P.B. dan Ashari. 2017. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sari, Purnama. 2010. Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban (UPB) Sumbagut. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi, Medan.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Kappa Sigma, Bandung.
- Shihab, M. Quraish. 2010. *Wawasan Al-Quran; Tafsir Maudhlui Atas Berbagai Persoalan Umat*. Edisi E-book.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John. 2012. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2012. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wiyono, Agus. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT United Tractors, Tbk. Site Sambarata. *Skripsi*, STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KERJA PADA CV SINAR UTAMA DI KABUPATEN BERAU

Yth. Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Perkenalkan, saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi.

Dalam kesempatan ini, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) mengisi kuesioner ini secara lengkap dan benar. Semua jawaban pada kuesioner ini akan dirahasiakan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i), saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya.

JENIUS HALOMOAN
NIM. 17110069

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur : tahun.
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang anda anggap paling sesuai atau sepengetahuan anda.

Keterangan kode jawaban:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. PENGEMBANGAN KARYAWAN

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu melatih fisik saya, agar selalu fit dalam bekerja.					
2.	Saya melatih diri dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan saya					
3.	Saya berlatih memecahkan sendiri masalah/hambatan yang ada (muncul) dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya mengembangkan sendiri potensi berpikir kreatif yang saya miliki agar kualitas kerja saya baik.					
5.	Saya mengembangkan sendiri potensi berprakarsa (membuat ide-ide baru) agar kualitas kerja saya baik.					

6.	Saya mengembangkan sendiri kapasitas intelektual saya, agar hasil kerja saya berkualitas.					
7.	Saya meningkatkan kemampuan kerja saya dengan banyak belajar dari senior.					
8.	Saya mengembangkan diri saya dengan mengikuti pendidikan sesuai bidang pekerjaan saya.					
9.	Saya mengembangkan diri saya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.					

B. KUALITAS KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya ditentukan oleh seberapa besar pengetahuan yang saya miliki.					
2.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					
3.	Kualitas kerja saya ditentukan oleh seberapa baik keterampilan (<i>skill</i>) yang saya miliki dalam bekerja.					
4.	Saya mengembangkan keterampilan (<i>skill</i>) saya agar memudahkan saya dalam bekerja.					
5.	Kualitas kerja saya ditentukan oleh seberapa besar kemampuan saya memahami dan menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Kualitas kerja saya ditentukan oleh seberapa besar kemampuan fisik saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Kualitas kerja saya ditentukan oleh seberapa besar kemampuan saya beradaptasi dengan lingkungan kerja.					
8.	Kualitas kerja saya ditentukan oleh seberapa besar kemampuan saya bekerja sama dengan rekan kerja.					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden

	PENGEMBANGAN KARYAWAN (X)										
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Jumlah	Rata-rata
1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4,2
2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36	4,0
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	33	3,7
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4,2
7	5	4	3	5	4	3	4	4	4	36	4,0
8	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	4,0
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,0
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,1
12	5	2	5	5	5	4	5	5	5	41	4,6
13	5	2	1	5	5	1	3	1	1	24	2,7
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
16	5	4	4	5	4	4	5	4	5	40	4,4
17	5	3	4	5	5	4	5	4	4	39	4,3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
20	4	4	2	3	4	4	4	3	4	32	3,6
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	4,4
22	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39	4,3
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,1
24	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41	4,6
25	4	5	4	5	4	4	5	5	3	39	4,3
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	4,2
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,1
28	4	4	3	3	2	3	4	4	4	31	3,4
29	5	4	5	4	3	4	3	3	4	35	3,9
30	5	4	5	5	3	5	4	4	5	40	4,4
31	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39	4,3
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41	4,6
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
34	5	3	4	4	4	4	4	4	3	35	3,9
35	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39	4,3
36	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41	4,6
37	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39	4,3
38	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	3,8
39	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4,0
40	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40	4,4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
42	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	3,8
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	4,2
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4,1
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4,1
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	4,2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
49	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	4,3
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4,1

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Jumlah	Rata-rata
51	4	4	3	1	4	4	3	4	2	29	3,2
52	4	4	4	2	5	5	5	4	4	37	4,1
53	4	4	4	5	5	3	4	4	5	38	4,2
54	4	4	3	5	4	4	4	3	5	36	4,0
55	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	4,2
56	5	3	4	5	4	4	5	4	3	37	4,1
57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4,1
58	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	4,2
59	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39	4,3
60	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3,8
61	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41	4,6
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,0
63	4	4	4	2	4	4	5	5	4	36	4,0
Rata-rata	4,4	4,0	4,0	4,2	4,1	4,0	4,3	4,1	4,1	37,1	

	KUALITAS KERJA (Y)									
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Jumlah	Rata-rata
1	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4,3
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,1
3	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
5	4	4	3	4	4	4	3	3	29	3,6
6	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4,3
7	5	4	3	5	4	3	4	4	32	4,0
8	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4,0
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
11	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,1
12	5	2	5	5	5	4	5	5	36	4,5
13	5	2	1	5	5	1	3	1	23	2,9
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
16	5	4	4	5	4	4	5	4	35	4,4
17	5	3	4	5	5	4	5	4	35	4,4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
20	4	4	2	3	4	4	4	3	28	3,5
21	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4,5
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4,3
23	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,1
24	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4,6
25	4	5	4	5	4	4	5	5	36	4,5
26	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4,3
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,1
28	4	4	3	3	2	3	4	4	27	3,4

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Jumlah	Rata-rata
29	5	4	5	4	3	4	3	3	31	3,9
30	5	4	5	5	3	5	4	4	35	4,4
31	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4,3
32	4	4	4	5	5	4	5	5	36	4,5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
34	5	3	4	4	4	4	4	4	32	4,0
35	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4,3
36	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
37	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4,3
38	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3,8
39	4	3	4	5	4	4	4	4	32	4,0
40	5	4	4	5	4	4	5	5	36	4,5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
42	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3,8
43	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3
44	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,1
45	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,1
46	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
49	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,3
50	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,1
51	4	4	3	1	4	4	3	4	27	3,4
52	4	4	4	2	5	5	5	4	33	4,1
53	4	4	4	5	5	3	4	4	33	4,1
54	4	4	3	5	4	4	4	3	31	3,9
55	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4,3
56	5	3	4	5	4	4	5	4	34	4,3
57	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,1
58	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3
59	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4,4
60	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3,8
61	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4,6
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
63	4	4	4	2	4	4	5	5	32	4,0
Rata-rata	4,4	4,0	4,0	4,2	4,1	4,0	4,3	4,1	33,1	

Lampiran 3. Output SPSS

Uji Validitas

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Jumlah
X1	Pearson Correlation	1	-.086	0,141	,399**	0,100	0,046	-.064	-.108	0,114	,282*
	Sig. (2-tailed)		0,502	0,270	0,001	0,436	0,722	0,616	0,400	0,374	0,025
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2	Pearson Correlation	-.086	1	,305*	-.059	-.195	,466**	0,104	,366**	,270*	,428**
	Sig. (2-tailed)	0,502		0,015	0,646	0,125	0,000	0,416	0,003	0,032	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3	Pearson Correlation	0,141	,305*	1	0,230	0,087	,654**	,360**	,597**	,469**	,769**
	Sig. (2-tailed)	0,270	0,015		0,070	0,495	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X4	Pearson Correlation	,399**	-.059	0,230	1	,255*	-.056	0,217	0,041	,352**	,504**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,646	0,070		0,044	0,663	0,088	0,750	0,005	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X5	Pearson Correlation	0,100	-.195	0,087	,255*	1	0,064	,330**	0,103	0,071	,332**
	Sig. (2-tailed)	0,436	0,125	0,495	0,044		0,619	0,008	0,421	0,580	0,008
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X6	Pearson Correlation	0,046	,466**	,654**	-.056	0,064	1	,420**	,528**	,457**	,690**
	Sig. (2-tailed)	0,722	0,000	0,000	0,663	0,619		0,001	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X7	Pearson Correlation	-.064	0,104	,360**	0,217	,330**	,420**	1	,662**	,275*	,644**
	Sig. (2-tailed)	0,616	0,416	0,004	0,088	0,008	0,001		0,000	0,029	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X8	Pearson Correlation	-.108	,366**	,597**	0,041	0,103	,528**	,662**	1	,370**	,705**
	Sig. (2-tailed)	0,400	0,003	0,000	0,750	0,421	0,000	0,000		0,003	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X9	Pearson Correlation	0,114	,270*	,469**	,352**	0,071	,457**	,275*	,370**	1	,689**
	Sig. (2-tailed)	0,374	0,032	0,000	0,005	0,580	0,000	0,029	0,003		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Jumlah	Pearson Correlation	,282*	,428**	,769**	,504**	,332**	,690**	,644**	,705**	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	-.086	0,141	,399**	0,100	0,046	-.064	-.108	,298*
	Sig. (2-tailed)		0,502	0,270	0,001	0,436	0,722	0,616	0,400	0,018
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	-.086	1	,305*	-.059	-.195	,466**	0,104	,366**	,427**
	Sig. (2-tailed)	0,502		0,015	0,646	0,125	0,000	0,416	0,003	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	0,141	,305*	1	0,230	0,087	,654**	,360**	,597**	,772**
	Sig. (2-tailed)	0,270	0,015		0,070	0,495	0,000	0,004	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	,399**	-.059	0,230	1	,255*	-.056	0,217	0,041	,495**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,646	0,070		0,044	0,663	0,088	0,750	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	0,100	-.195	0,087	,255*	1	0,064	,330**	0,103	,366**
	Sig. (2-tailed)	0,436	0,125	0,495	0,044		0,619	0,008	0,421	0,003
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	0,046	,466**	,654**	-.056	0,064	1	,420**	,528**	,684**
	Sig. (2-tailed)	0,722	0,000	0,000	0,663	0,619		0,001	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y7	Pearson Correlation	-.064	0,104	,360**	0,217	,330**	,420**	1	,662**	,676**
	Sig. (2-tailed)	0,616	0,416	0,004	0,088	0,008	0,001		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	-.108	,366**	,597**	0,041	0,103	,528**	,662**	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	0,400	0,003	0,000	0,750	0,421	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Jumlah	Pearson Correlation	,298*	,427**	,772**	,495**	,366**	,684**	,676**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Uji Reliabilitas

Scale: Pengembangan Karyawan				
Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
0,735	9			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	32,7302	9,749	0,134	0,749
X2	33,1429	9,092	0,256	0,737
X3	33,1270	7,435	0,655	0,664
X4	32,9206	8,429	0,283	0,743
X5	33,0317	9,547	0,175	0,745
X6	33,1587	8,200	0,579	0,686
X7	32,8413	8,329	0,519	0,695
X8	33,0000	7,839	0,576	0,681
X9	33,0635	7,802	0,548	0,686

Scale: Kualitas Kerja				
Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
0,686	8			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	28,6667	7,226	0,126	0,702
Y2	29,0794	6,719	0,226	0,689
Y3	29,0635	5,286	0,635	0,584
Y4	28,8571	6,221	0,231	0,703
Y5	28,9683	6,999	0,186	0,693
Y6	29,0952	5,959	0,550	0,618
Y7	28,7778	5,950	0,536	0,620
Y8	28,9365	5,577	0,575	0,604

Regression						
Variables Entered/Removed ^a						
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	PENGEMBANGAN KARYAWAN ^b		Enter			
a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA						
b. All requested variables entered.						
Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,979 ^a	0,959	0,958	0,07094		
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARYAWAN						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,189	1	7,189	1428,334	,000 ^b
	Residual	0,307	61	0,005		
	Total	7,496	62			
a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARYAWAN						
Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,189	0,105		1,803	0,076
	PENGEMBANGAN KARYAWAN	0,960	0,025	0,979	37,793	0,000
a. Dependent Variable: KUALITAS KERJA						