

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PETROSEA
TBK, TANGGERANG**

PENELITIAN MANDIRI

OLEH

ZAINUDDIN, SE, MM

WORD DYAH PRATIWI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAYABAYA
JAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Petrosea Tbk,,Tangerang
2. Bidang Penelitian : MSDM
3. Ketua Peneliti
 - a>Nama Lengkap : ZAINUDDIN.SE.MM
 - b.Jenis Kelamin : laki-laki
 - c.Pangkat Akademik : Lektor
 - d.Jabatan Fungsional : Dosen Tetap FEB-UJ
 - e.Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis
4. Alamat Ketua Peneliti : Jl.Mayang Sari 2 Blok D.20 Jakarta Utara
5. Alamat Prodi : FEB Universitas Jayabaya
6. Jumlah Anggota Peneliti : 1 orang
 - a>Nama anggota : Woro Dyah Pratiwi
7. Lokasi Penelitian : PT.Petrosea Tbk,Tanggerang
8. Lama Penelitian : 6 bulan
- 9.Biaya yang diperlukan : 5.000.000,-(lima juta rupiah)
 - a. Sumber : Mandiri

Jakarta, 13 September 2021

Menyetujui
Kaprosdi Manajemen

Ketua Peneliti



Andriani Lubis.SE.MM
NIDN 0318086001

ZAINUDDIN.SE.MM
NIDN 0301106401

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT. Atas segala nikmat Iman, Islam atas limpahan rahmat, taufik, dan karunia-Nya pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian dengan judul PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PETROSEA TBK, TANGGERANG.

Penulisan penelitian ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dibidang Strata I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada jurusan Manajemen Universitas Jayabaya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini dapat terselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini.

Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Hj. Yuyun Moeslim Taher Selaku Ketua Yayasan Universitas Jayabaya, Jakarta
2. Prof. Dr. H. Amir Santoso, M.Soc, SC, Ph.D, Selaku Rektor Universitas Jayabaya, Jakarta
3. Dr. Jakfar, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jayabaya, Jakarta
4. Hj.Andriani Lubis, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jayabaya, Jakarta

5. Seluruh dosen dan staff administrasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jayabaya yang telah membantu penulis selama masa penelitian
6. Ir. A. Tonny Budiono, M.M Selaku HRD PT.PETROSEA Tbk, Tangerang
7. Kepada Ibu Sumiyati Selaku orang tua penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sedalam-dalamnya karena telah memberikan kasih sayang yang begitu besar, dan telah memberikan dorongan serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini
8. Teman – teman terima kasih untuk dukungan, serta semua kerja sama pertemanan selama study tak terasa waktu begitu singkat untuk menghabiskan cerita, tawa dan canda bersama.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, isi, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis. Akhir kata penulis berharap semoga karya penulis ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya maupun penulis pada khususnya.

Jakarta, 26 Juli 2021

Zainuddin
NIDN 0301106401

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.PETROSEA Tbk. Hipotesis yang diajukan yaitu : terdapat hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.PETROSEA Tbk, dengan sample 110 karyawan / responden yang dipilih secara *metode purposive sampling* (sample yg dipilih melalui kriteria tertentu)

Dari hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar $= 9.809$ dan t tabel sebesar $= 1.982$ oleh karena itu nilai t hitung $>$ t tabel ($9.809 > 1.982$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.PETROSEA Tbk,

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PETROSEA Tbk. Saran dari hasil penelitian ini terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.PETROSEA Tbk, harus lebih ditingkatkan bagaimana agar kinerja karyawan lebih meningkat pula.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN TEORI	
2.1. Deskripsi Teori.....	7
2.1.1. Pengertian MSDM	7
2.1.1.1. Fungsi MSDM	7
2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.2.2. Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2.3. Aspek Kinerja.....	13

2.1.3. Kualitas Sumber Daya Manusia	14
2.1.4.1. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	15
2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya.....	18
2.3. Kerangka Berpikir	21
2.4. Perumusan Hepotesis	21

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu	23
3.2. Variabel Penelitian	23
3.2.1. Definisi Variabel dan Operasionalisasi	23
3.2.2. Definisi Variabel Penelitian	24
3.3. Populasi Dan Sample.....	25
3.3.1. Populasi	25
3.3.2. Sampel	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5. Teknik Analisa Data	31
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	33
3.5.2. Analisis Verikatif.....	34

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Depenelitian Tempat Penelitian	39
4.1.1. Sejarah Perusahaan	39
4.1.2. Visi Dan Misi	41
4.1.3. Struktur Organisasi	41
4.2. Data Penelitian	43
4.2.1. Identitas Responden	43
4.2.2. Jawaban Responden Kualitas SDM (X).....	46
4.2.3. Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	58

4.3. Pengujian Persyaratan Analisis	68
4.4. Pengujian Hipotesis	72
4.5. Pembahasan.....	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Relevan.....	18
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3.2. Kriteria Analisis Depenelitian.....	32
Tabel 4.1. Karakteristik Jawaban Responden Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2. Karakteristik Jawaban Responden Pendidikan	44
Tabel 4.3. Karakteristik Jawaban Responden Usia	45
Tabel 4.4. Jawaban Responden Mengenai Kualitas SDM	46
Tabel 4.5. Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.6. Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X)	69
Tabel 4.7. Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4.8. Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel X terhadap Y	74
Tabel 4.9. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai (r) X atau Y	75
Tabel 4.10. Nilai Koefisien Determinasi Antara Variabel Kualitas SDM (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4.11. Nilai Linier Sederhana Antara Variabel Kualitas SDM (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Diagram Pendapatan PT.Petrosea Tbk,	2
Gambar 2.1.	Kerangka Berfikir	21
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Struktur Organisasi
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Tabulasi Data Responden
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Variabel X
Lampiran 5	Tabulasi Jawaban Variabel Y
Lampiran 6	Tabel Patokan T tabel, R tabel Dan F tabel
Lampiran 7	Identitas Responden

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

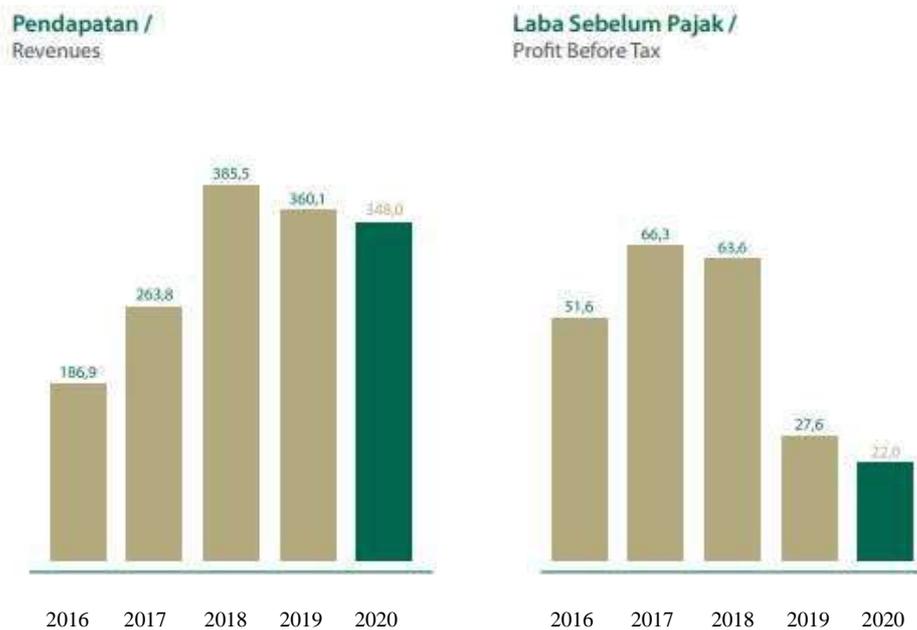
Dalam keadaan krisis ekonomi di Indonesia belum sepenuhnya pulih yang diakibatkan oleh pandemi Covid – 19, perkembangan bisnis konstruksi di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang dinamis. Sejalan dengan program pemerintah untuk melaksanakan pembangunan berkelanjutan dengan melibatkan sektor swasta, maka semakin banyak investor tertarik menanamkan modalnya dibidang konstruksi.

PT. Petrosea Tbk, merupakan perusahaan multi-disiplin yang bergerak di bidang kontrak pertambangan, rekayasa, pengadaan & konstruksi serta jasa minyak & gas bumi dengan jejak langkah di Indonesia selama lebih dari 49 tahun serta perusahaan berusaha untuk mendukung program tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan klien. Untuk dapat bersaing dan tetap eksis maka diperlukan sumber daya manusia yang handal yang dapat menjadi senjata atau kekuatan serta dapat menjaga stabilitas dari perkembangan organisasi.

Masalah pada PT.Petrosea Tbk, pada saat ini adalah kurangnya kedisiplinan pada karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dilihat dari proyek-proyek yang tidak sesuai target dalam penyelesaiannya. Sehingga dalam hal ini, perusahaan mengalami banyak pembatalan kontrak dengan kolega yang menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan.

Berikut laporan keuangan yang menurun diakibatkan dari rendahnya disiplin karyawan dan rendahnya prestasi karyawan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan PT.Petrosea Tbk,

STATISTIK 5 TAHUN TERAKHIR FIVE YEARS HISTORICAL STATISTICS



Gambar 1.1 Diagram Pendapatan PT.PETROSEA Tbk,

Dengan dasar inilah perusahaan merencanakan program-program atau kegiatan, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional. Karena persaingan lebih mengarah pada individu-individu yang menjadi bagian dari perusahaan, sedangkan perusahaan mereka jadikan sebagai wadah mereka untuk menyatukan visi dan misi

kerja serta menyatukan setiap kekuatan individu-individu tersebut untuk menghadapi dunia persaingan usaha.

Uraian secara mikro bahwa fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan perusahaan tanpa diimbangi dengan kualitas karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penelitian yang akan disajikan dalam penelitian ini berjudul **"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PETROSEA TBK, TANGGERANG."**

1.2 Identifikasi Masalah

Sumber daya yang dimiliki dan kekuatan lingkungan baik eksternal maupun internal agar organisasi mampu mencapai tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia sebagai sebuah subsistem dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor lingkungan internal maupun faktor lingkungan eksternal organisasi. Adapun alasan pemilihan judul ini adalah :

1. Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan dasar penulis tentang manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.
- b. Ketertarikan penulis tentang kualitas sumber daya manusia dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Alasan Objektif

- a. Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberlangsungan suatu perusahaan.
- b. Suatu perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan jika produktivitasnya selalu meningkat. Peningkatan produktivitas tersebut selalu sejalan dengan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin tinggi pula kinerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak melebar maka perlu dilakukan batasan masalah. Dalam penelitian ini masalah dibatasi pada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Petrosea Tbk.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam menilai kinerja karyawan, diperlukan suatu sarana analisis manajemen kinerja karyawan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kemampuan perusahaan dan kondisi sumber daya di PT. Petrosea Tbk,

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba mengidentifikasi masalah akan dianalisis sebagai berikut: Bagaimanakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.Petrosea Tbk,

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.Petrosea Tbk,

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai:

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan pelatihan intelektual (intellectual exercise) yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah serta meningkatkan kompetensi keilmuan dalam sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat digunakan dalam mengambil alternatif keputusan dan perumusan kebutuhan dalam kegiatan memilah kualitas sumber daya manusia demi kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan, serta sebagai dasar penilaian efisiensi kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Dekripsi Teori

2.1.1. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. MSDM adalah pengembangna dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional (Faustino, 2003: 5).

2.1.1.1. Fungsi MSDM

Menurut Cherrington(1995: 11), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

a. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenamya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

b. Performance Evaluation

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

c. Compensation

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja.

d. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan

program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan.

e. Employee Relations

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak.

f. Safety and Health

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum.

g. Personnel Research

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai.

2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata performance. Kata Performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut beberapa ahli, arti kinerja (performance) memiliki beragam makna. Wibowo (2007 : 7) mengungkapkan “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya” Jadi, dapat dikatakan kinerja merupakan tampilan kerja seseorang tentang bagaimana melakukan pekerjaan dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan. Dari tampilan atau bagaimana seseorang melakukan pekerjaan maka, dapat diukur secara kuantitatif. Kinerja merupakan refleksi dari apa yang dikerjakan kemudian dapat diungkapkan melalui perilaku yang dimunculkan seseorang.

Kinerja merupakan suatu perilaku yang dimunculkan atau diungkapkan pada derajat pekerjaan seseorang. Fatah (dalam Barnawi & Arifin, 2012: 12) mengatakan “kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.”

2.1.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Rita Susanti (2015) yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Karakteristik Kinerja Karyawan.

2.1.2.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator menurut Rita Susanti (2015) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2.3. Aspek Kinerja

Menurut Supardi (2013) aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan kerja,
- b. Kerajinan,
- c. Disiplin,
- d. Hubungan kerja,
- e. Prakarsa.

2.1.3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menurut Desseler (2015:3), adalah pencapaian dari suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Pengertian kualitas kerja karyawan sendiri adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan (Matutina:2001).

Kualitas sumber daya manusia menurut Ndraha dikutip oleh Rachmawati (2008:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, dan inovatif dengan menggunakan energi seperti intelligence, creativity, dan imagination. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- 1) Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

- 3) Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2.1.3.1 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Indikator kualitas sumber daya manusia sangat beragam. Indikator kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Danim (1996) dalam buku “ Transformasi Sumber Daya Manusia”, adalah sebagai berikut:

1. Moral

Moral adalah produk yang dihasilkan oleh budaya dan agama yang mengatur cara berinteraksi (perbuatan, perilaku, dan ucapan) antar sesama manusia. Dengan kata lain, istilah moral merujuk pada tindakan, perilaku seseorang yang memiliki nilai positif sesuai dengan norma yang ada di suatu masyarakat.

2. Etika

Pengertian Etika adalah suatu norma atau aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berperilaku di masyarakat bagi seseorang terkait dengan sifat baik dan buruk

3. Budaya 5S

Untuk lebih jelasnya dapat kita uraikan tentang budaya 5S ini terdiri dari:

- a. Senyum

- b. Salam
- c. Sapa
- d. Sopan
- e. Santun

4. Kecerdasan

Dalam mengartikan kecerdasan, para ahli mempunyai pengertian yang beragam. Kecerdasan atau intelegensi dapat dipandang sebagai kemampuan memahami dunia, berpikir rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan.

5. Karya

Adalah suatu bentuk karangan hasil pemikiran yang dituangkan dalam bentuk gagasan baik itu gambar maupun tulisan atau bentuk - bentuk.

6. Knowledge

Merupakan pengetahuan yang di dapat seseorang dalam proses edukasi maupun pengalaman yang dialaminya atas suatu subjek. Informasi maupun fakta yang situasi terhadap suatu subjek diamati, dianalisa dan dipelajari menjadi sesuatu yang diingat dalam memori seseorang dan dijadikan sumber pemecahan suatu masalah dikemudian hari.

7. Berfikir Kritis

Kemampuan untuk berpikir jernih dan rasional, yang meliputi kemampuan untuk berpikir reflektif dan independen serta Kemampuan untuk menganalisis fakta, mencetuskan dan menata gagasan, mempertahankan pendapat, membuat perbandingan, menarik kesimpulan, mengevaluasi argumen dan memecahkan masalah.

8. Keterampilan

Pengertian keterampilan secara umum pasti kamu sudah tahu. Keterampilan atau Kemampuan selalu disebut-sebut sebagai skill yang dimiliki oleh seseorang. Membicarakan tentang skill, memang ada banyak ragam kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang.

9. Niat

Menurut bahasa menyengaja, istilah kemauan hati untuk mengerjakan sesuatu dan bertekad melaksanakannya tanpa ragu-ragu. Niat terkadang diartikan menurut bahasa adalah “keinginan”. Niat menurut syara’ adalah “Keinginan untuk melakukan sesuatu yang diikuti dengan perbuatan.” Menurut mereka (para ulama), arti kata niat adalah keinginan yang disertai dengan perbuatan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil, pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Relevan

No	Peneliti	Persamaan	Judul	Hasil
1.	R.Y Sari 2015 http://media.neliti.com	Sama – Sama membahas kinerja karyawan	Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT.Kresna Reksa Finance Samarinda	Pemanfaatan dan pengendalianin intern yang memiliki pengaruh positif terhadap Produktifitas karyawan yang besar pengaruhnya pada kinerja karyawan. Sedangkan untuk kapasitas karyawan mamiliki pengaruh yang negatif

2.	Arimbi Yuniza Diana Sekarini 2014 Ejournal.ipdn .ac.id	Sama – sama menggunakan variabel Kinerja	Analisis Kinerja Aparatur Dalam Pembinaan Anak Jalanan Di Dinas Sosial Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur	Penelitian ini dilatarbelakangi atas perkembangan di masyarakat yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam pembangunan anak jalanan di kota samarinda masih dianggap kurang atas dasar masih banyak nya anak jalanan yang berkeliraran
3.	Anggraini 2009 Slideplayer. Info	Sama – Sama menggunakan variabel Pengaruh kinerja	Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Tahun 2002 – 2006	Secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan kinerja keuangan yang diukur dengan metode CR, ROE, DER, PBV terhadap return saham
4.	Stephen owusu-Ansah (2014)	Sama – sama menggunakan variabel kinerja	Timeliness of corporate financial reporting i emerging	Ukuran perusahaan, kompleksitas operasi perusahaan, dan bulan akhir

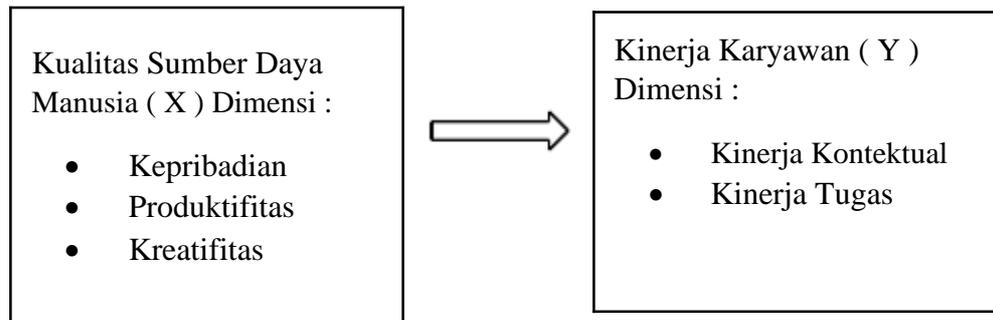
	Slideplayer. Info		capital markets: empirical, perfont evidence from the zimbabwe stok exchange	keuangan berengaruh terhadap kinerja audit reporting lead time, tetapi hanya ukuran perusahaan yang mempengaruhi ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan
--	----------------------	--	--	---

– Pengaruh Antara Jurnal dengan Rangkuman

Mengidentifikasi mengenai potensi dari produktifitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Sumber sumber pelatihan dapat dijadikan sebagai tolak ukur agar sumber daya manusia menjadi berkualitas dan produktifitas. Masalah kinerja itu penting dan memiliki potensi menjadi biaya dalam perusahaan dalam bentuk sejumlah besar uang dari kehilangan produktivitas atau para pelanggan.

2.3. Kerangka Berpikir

Model konseptual kerangka pemikiran teoritis disajikan dalam 2.1. sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.4. Perumusan Hipotesis

Mengacu pada He et al (2014) yang menyatakan bahwa procedural justice biasanya melibatkan pelaksanaan peraturan keputusan yang transparan yang benar dan sebagai kesempatan bagi karyawan untuk dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan.

Hipotesis dalam kegiatan penelitian pada dasarnya merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Sugiono 2001 : 60). Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : “ Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.Petrosea Tbk.” Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha = Diduga terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosea Tbk.

Ho = Diduga tidak terdapatnya pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosea Tbk,

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilaksanakan untuk menjelaskan dan menganalisa fenomena peranan penting dalam manajemen kinerja di PT.Petrosea Tbk, Berdasarkan pokok masalah yang diunggah, penulis menentukan tempat berada di PT Petrosea Tbk. Indy Bintaro Office Park, Building B Jl. Boulevard Bintaro Jaya Blok B7/A6 Sektor VII, CBD Bintaro Jaya Tangerang Selatan, 15424 – Indonesia dengan menggunakan Penelitian Pustaka (Library Research). Dan juga adapun waktu penelitian yaitu 22 Februari 2021 – 24 Mei 2021. Untuk waktu selebihnya digunakan penulis sebagai revisi proposal penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.Petrosea Tbk, layak atau tidaknya.

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Definisi Variabel dan Operasionalisasi

Variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah

masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variable variabel yang terkait.

3.2.2. Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015:59) pengertian variabel penelitian adalah sebagai berikut:“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasitertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2013:59) variabel independen adalah:“Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yang diteliti yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia PT. Petrosea Tbk,

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Menurut menurut Richard L. Daft (2014) variabel dependen adalah:“Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan di PT. Petrosea Tbk,

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Bintari, 2015).

1. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan pertambangan, rekayasa, pengadaan & konstruksi serta jasa minyak & gas bumi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sebanyak 480 karyawan yang terdiri dari 375 karyawan pria dan 106 karyawan wanita.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Bintari, 2015). Sampel juga biasa dikatakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2016 : 85) dalam penelitian ini adalah dengan *metode purposive sampling* dimana sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu dari penelitian yang dilaksanakan. Adapun kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan yang berkualitas berdasarkan Prestasi dan Kontestual PT. Petrosea Tbk.
2. Karyawan yang berkualitas berdasarkan Etika berperilaku dan prosedur kerja yang telah ditetapkan PT. Petrosea Tbk
3. Karyawan yang berkualitas berdasarkan Status Kepegawaiannya PT. Petrosea Tbk,

Periode 2015 - 2020 dipilih sebagai sampel karena dianggap cukup untuk menggambarkan keadaan yang baru. Hasil penelitian diharapkan akan lebih relevan karena menggunakan rentang tahun yang panjang dan sampel relatif baru.

Perusahaan pertambangan, rekayasa, pengadaan & konstruksi serta jasa minyak & gas bumi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia adalah bagian tertentu yang telah ditetapkan sektor corporate planning, (perencanaan perusahaan) di PT.Petrosea Tbk.

Proses seleksi pemilihan sampel pada penelitian ini dapat sebanyak 110 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2014:402). Data sekunder yang digunakan berbentuk data panel yaitu data runtut waktu (time series) dan data silang (cross section). Data pada penelitian ini di ambil dari laporan keuangan tahunan yang di peroleh dari Bursa Efek Indonesia melalui website <http://www.idx.co.id>.

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode, yaitu :

a. Observasi

Menurut (Morissan,2017:143) Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) mengatakan bahwa :
“Angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab”.

c. Wawancara

Menurut Tersiana (2018: 12), wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti.

d. Metode Dokumentasi

Menurut Sugiono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya - karya monumental dari seseorang.

e. Metode Pengumpulan Data Sekunder

Penulis berusaha mengumpulkan dan mempelajari data sekunder dari website resmi BEI yaitu <http://www.idx.co.id>, menelaah tiap laporan pertambangan sub sektor unit bagian yang dibutuhkan.

f. Metode Kepustakaan

Penulis berusaha mencari, memperoleh, mengumpulkan sebanyak - banyaknya informasi untuk dijadikan sebagai dasar teori dan sebagai pedoman dalam mengolah data dengan cara membaca dan mempelajari tiap literature terdahulu dan pustaka lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian

NO.	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA	NO KUESIONER
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	1. Kepribadian	a. Moral b. Etika c. 5 S (Salam,Sapa,Sopan, Santun,Senyum)	Ordinal	1 - 7
		2. Produktivitas	a. Kecerdasan b. Kekayaan c. Knowledge	Ordinal	8-14
		3. Kreatifitas	a. Berfikir kritis b. Keterampilan c. Niat	Ordinal	15-19
2.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kinerja Kontekstual (prestasi kerja antar pribadi atau interpersonal seseorang)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Ordinal	20-27
		2. Kinerja Tugas (prestasi kerja teknik atau perilaku dalam organisasi)	a. Tranformasi b. Maintenance (pemeliharaan)	Ordinal	28-35

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dan bentuk yang lebih ringkas. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud dengan analisis data adalah sebagai berikut: “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Berdasarkan jawaban responden yang ditabulasikan dalam bentuk kuantitatif, maka dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik inferensial. Pada statistik inferensial data dapat dibedakan menjadi statistik parametris dan non parametris. Statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval atau rasio yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan statistik non parametris digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal dari populasi yang bebas distribusi (Sugiyono, 2007 : 21).

Untuk mempermudah mendepelintikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata – rata skor katagori angket atau kuesioner yang diperoleh dari responden. Penggunaan skor dalam katagori ini digunakan sesuai dengan lima katagori skor yang dikembangkan dalam skala Likert atau ordinal dan digunakan dalam penelitian. Bentuk pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Kriteria Analisis Depenelitian

Katagori Skor	Penafsiran
5	Sangat Setuju - Sangat Baik
4	Setuju – Baik
3	Kurang Setuju - Ragu Ragu
2	Tidak Setuju - Tidak Baik
1	Sangat Tidak Setuju – Sangat Tidak Baik

Sumber : Diadaptasi dari skor katagori Likert Skala 5

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis untuk mendipenelitiakan data dan menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk mengeneralisasi. Dalam penelitian ini yang di depenelitiakan adalah 2 (dua) variabel yang terdiri dari variabel bebas yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Agar setiap jawaban dapat dihitung maka jawaban tersebut harus diberi skor. Alat ukur yang digunakan untuk menilai jawaban responden adalah menggunakan Rating Likert atau Ordinal dalam kuesioner. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang ditimbulkan oleh Predictor.

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

3.5.2. Analisis Verifikatif

Analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif.

Statistik pengujian statistik yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas

Sebelum data diproses terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk menguji alat ukur atau kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apakah sesuai dengan standar yang ditetapkan atau mengukur apakah sesuai dengan yang diukur. Untuk mengukur validitas kuesioner dilakukan dengan metode korelasi pearson product moment, yaitu hasil dari seluruh kuesioner yang berupa skor dikorelasikan (Nazir, 2005). Valid tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dari penjumlahan semua skor

pertanyaan. Apabila korelasi antara skor total masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2017 : 116), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Teknik untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan skala likert dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach.

Untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai alpha cronbach. Nilai alpha cronbach dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut ;

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2_j}{s^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

s_j = varians responden untuk item 1

s^2 = jumlah varians skor total 1

Menetapkan besarnya α untuk menentukan suatu alat ukur dinilai handal atau tidak, dalam literatur atau buku penelitian tidak memiliki standar yang baku. Dalam penelitian ini digunakan acuan $\alpha > 0,5$ sebagai kriteria alat ukur yang menggunakan alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

a. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise.

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 =$ (kualitas sumber daya manusia secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

$H_0 \neq$ (kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $>0,05$

- 3) Menentukan t hitung
- 4) Menentukan t tabel dengan menggunakan $\alpha = 0,05$
- 5) Kriteria pengujian
 - H_0 diterima bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
 - H_0 ditolak bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- 6) Membandingkan t hitung dengan t tabel
- 7) Membuat kesimpulan

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Penggunaan R Square (R Kuadrat) sering menimbulkan permasalahan, yaitu bahwa nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam suatu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena jika ingin memperoleh model dengan R tinggi, seorang penelitian dapat dengan sembarangan menambahkan variabel bebas dan nilai R akan meningkat, tidak tergantung apakah variabel bebas tambahan itu berhubungan dengan variabel terikat atau tidak.

Oleh karena itu, banyak peneliti yang menyarankan untuk menggunakan Adjusted R Square. Interpretasinya sama dengan R Square, akan tetapi nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya. Nilai Adjusted R Square dapat bernilai negatif, sehingga jika nilainya negatif, maka nilai tersebut

dianggap 0, atau variabel bebas sama sekali tidak mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Batas nilai R square (R^2) adalah $0 \leq R^2 \leq 1$ sehingga apabila nilai R^2 sama dengan 0 berarti variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara serempak, sedangkan bila $R^2 = 1$ berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas secara serempak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Depenelitian Tempat Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Petrosea adalah perusahaan multi-disiplin yang bergerak di bidang kontrak pertambangan, rekayasa, pengadaan & konstruksi serta jasa minyak & gas bumi yang berkomitmen penuh untuk mengedepankan aspek ESG sebagai kontinuitas dari strategi keberlanjutan Perusahaan. Dengan jejak langkah selama lebih dari 49 tahun, keunggulan kami adalah pada kemampuan untuk menyediakan jasa pertambangan terpadu pit-to-port, kemampuan rekayasa, pengadaan & konstruksi yang terintegrasi serta jasa logistik, dengan selalu berkomitmen penuh terhadap penerapan keselamatan, kesehatan kerja & lingkungan, manajemen mutu dan integritas bisnis.

Pada tahun 2019, Petrosea diseleksi oleh World Economic Forum sebagai satu-satunya perusahaan tambang dan satu satunya perusahaan milik Indonesia yang masuk ke dalam Global Lighthouse Network berkat kesuksesan kami dalam mengimplementasikan teknologi Industri 4.0. Didirikan pada tahun 1972, Petrosea berkomitmen untuk menjalankan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan telah mengadopsi praktik tata kelola untuk memastikan bahwa fungsi Manajemen dan seluruh elemen pendukung lainnya berjalan secara efektif sebagai perusahaan

terbuka. Dengan implementasi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan, kita memastikan bahwa Petrosea adalah perusahaan yang bertanggung jawab, independen serta transparan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Petrosea mencapai sebuah jejak langkah bersejarah dengan menjadi perusahaan rekayasa & konstruksi pertama di Indonesia yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (IDX:PTRO) sejak tahun 1990. Petrosea didukung penuh oleh pemegang saham utamanya, PT Indika Energy Tbk., yang merupakan perusahaan energi di Indonesia yang menyediakan solusi energi terpadu melalui investasinya di bidang sumber daya energi, jasa dan infrastruktur.

4.1.2. Visi Dan Misi

Untuk mencapai keberhasilan jangka panjang, diperlukan Kebijakan Tata Kelola Perusahaan yang dapat menjadi acuan bagi organisasi perusahaan dan semua karyawan dalam menerapkan visi dan misi perusahaan sehingga menjadi bagian dari budaya perusahaan.

1. Visi

Menjadi salah satu perusahaan terkemuka yang menyediakan jasa di sektor pertambangan, minyak dan gas serta infrastruktur di Asia Tenggara.

2. Misi

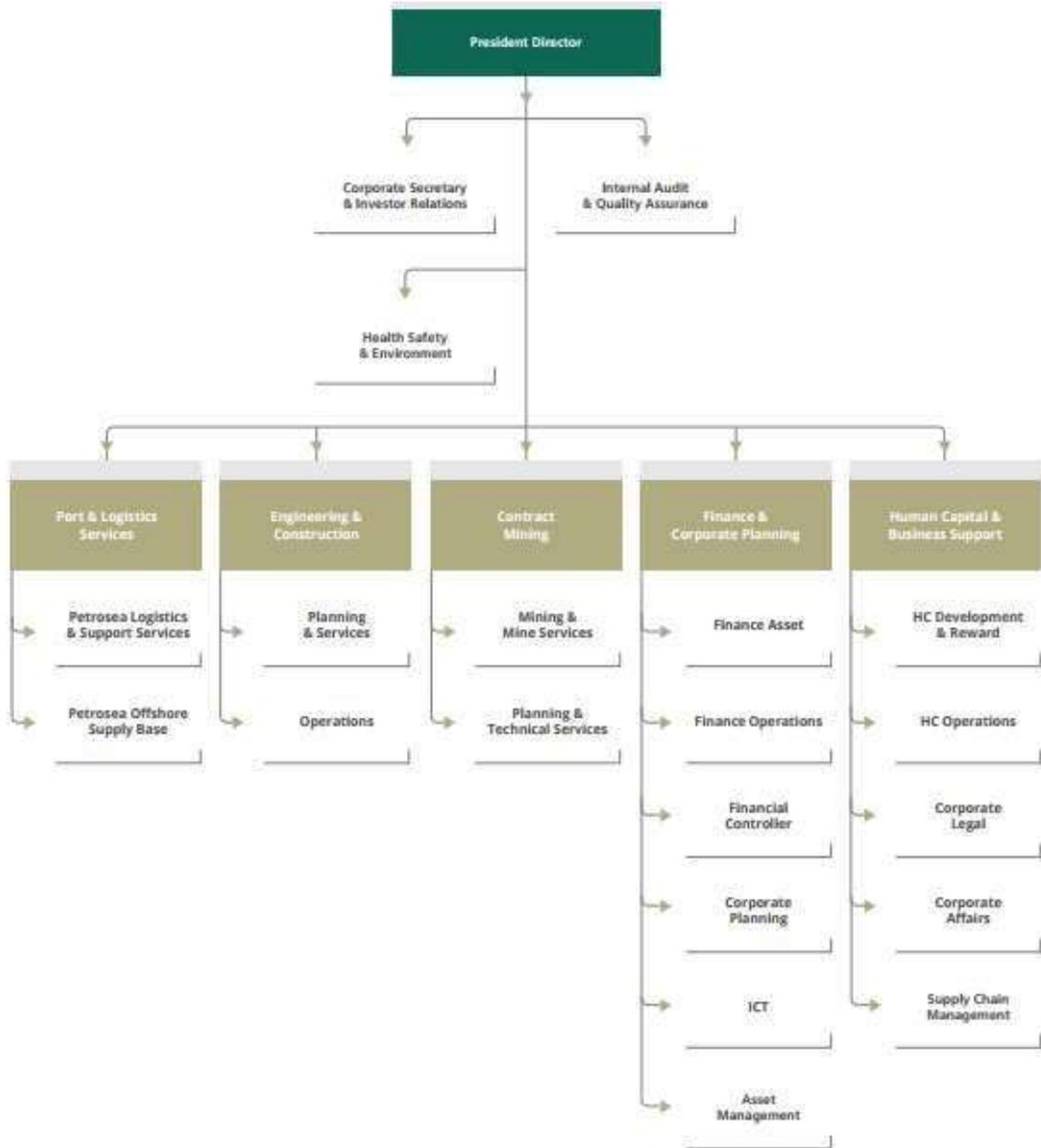
Menyediakan solusi yang inovatif di sektor pertambangan, minyak dan gas serta infrastruktur untuk menciptakan kepuasan bagi seluruh klien dan pemangku kepentingan.

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu diagram yang menggambarkan rantai perintah, hubungan pekerjaan, tanggung jawab, rentang kendali dan pimpinan organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja dan tugas pekerjaan yang dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Struktur organisasi menunjukkan alur perintah yang mengindikasikan jabatan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing tipe karyawan.

Memberikan kuasa kepada Dewan Komisaris Perusahaan untuk menunjuk kantor akuntan publik Perusahaan untuk memeriksa buku-buku Perusahaan yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2014 dan memberi wewenang kepada Direksi Perusahaan untuk menetapkan jumlah honorarium dan persyaratan lainnya mengenai pengangkatan Kantor Akuntan Publik tersebut.

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : PT. PETROSEA Tbk. Tangerang

4.2. Data Penelitian

Dekpenelitian data yang disajikan mengenai variabel yang diteliti meliputi variabel bebas yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

4.2.1. Identitas Responden

Berdasarkan populasi yang ada dan telah diambil 110 responden sebagai sampel maka dapat dilihat data – data responden mulai dari jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data (sebagaimana terlihat dari lampiran), maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Jawaban Responden
Jenis Kelamin
n = 110

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI – LAKI	96	87,3	87,3	87,3
PEREMPUAN	14	12,7	12,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS Versi 22

Berdasarkan data tersebut menunjukkan karyawan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 96 responden (87,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden (12,7%).

2. Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data (sebagaimana terlihat dari lampiran), maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan pendidikan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Jawaban Responden
Pendidikan
n = 110

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / SMK	4	3,6	3,6	3,6
	S1	95	86,4	86,4	90,0
	S2	11	10,0	10,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS Versi 22

Dari hasil data yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA / SMK sebanyak 4 responden (3,6%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 95 responden

(86,4%) serta responden yang berpendidikan S2 sebanyak 11 responden (10%).

3. Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan data (sebagaimana terlihat dari lampiran), maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan usia sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3.
Karakteristik Jawaban Responden
Usia
n = 110

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20–30	11	10,0	10,0	10,0
	31–40	50	45,5	45,5	55,5
	41–50	40	36,4	36,4	91,8
	< 50	9	8,2	8,2	100,0
Total		110	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS Versi 22

Dari hasil data yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 sebanyak 11 responden (10%), responden yang berusia 31-40 sebanyak 50 responden (45,5%),

responden yang berusia 41-50 sebanyak 40 responden (36,4%) serta responden yang berusia < 50 sebanyak 9 responden (8,2%).

4.2.2. Jawaban Responden Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Analisa data variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) yang disajikan dalam tabel dibawah ini didasarkan atas 19 pernyataan. Masing – masing indikator didasarkan pada pernyataan – pernyataan yang di jelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4.
Jawaban Responden
Mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia
n = 110

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
1	Saya mendapatkan penataran mengatur cara berinteraksi (perbuatan, perilaku, dan ucapan) antar sesama karyawan	-	-	-	-	-	-	61	55,5	49	44,5	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.1 yang menyatakan setuju sebanyak 61 responden (55,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 49 responden (44,5%). Dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju ataupun kurang setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan menerapkan cara berinteraksi (perbuatan, perilaku, dan ucapan) antar sesama karyawan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
2	Perusahaan berupaya meningkatkan moral merujuk pada tindakan, perilaku seseorang yang memiliki nilai positif sesuai dengan norma yang ada di suatu masyarakat	-	-	-	-	-	-	71	64,5	39	35,5	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.2 yang menyatakan setuju sebanyak 71 responden (64,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 responden (35,5%). Dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju ataupun kurang setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan asal moral karyawan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
3	Perusahaan menerapkan aturan serta kesusilaan yang dipakai sebagai pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja bagi karyawan	32	29,1	-	-	2	1,8	76	69,1	-	-	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.3 yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 responden (29,1%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden (1,8%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 76 responden (69,1). Dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
4	Budaya lima "S" diterapkan PT.PETROSEA mampu membuat karyawan menghargai orang lain tanpa memperdulikan perbedaan agama, suku, dan etnis yang berbeda dari dirinya	-	-	-	-	8	7,3	69	62,7	33	30	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.4 yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (7,3%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 69 responden (62,7%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden (30,0%). Dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan penerapan budaya 5S.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
5	Pendidikan berkarakter dari seseorang yang mampu berlaku sopan baik ucapan maupun perbuatan dilingkungan perusahaan	-	-	3	2,7	15	13,6	50	45,5	42	38,2	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.5 yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (2,7%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 responden (13,6%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden (45,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 responden (38,2%). Dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan pendidikan berkarakter di PT.Petrosea Tbk,

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
6	Perusahaan memprioritaskan intelegensi dapat dipandang sebagai kemampuan memahami dunia, berpikir rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan	3	2,7	7	6,4	9	8,2	49	44,5	42	38,2	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.6 yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (2,7%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden (6,4%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 responden (8,2%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden (44,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 responden (38,2%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan memprioritaskan intelegensi.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
7	Karyawan dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar serta aktualisasi diri	5	4,5	7	6,4	8	7,3	38	34,5	52	47,3	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.7 yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (4,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden (6,4%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (7,3%),

responden yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden (34,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52 responden (47,3%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
8	Saya mewujudkan kualitas diri melahi perbuatan yang baik dan benar secara terus menerus setiap melakukan pekerjaan	10	9,1	3	2,7	7	6,4	43	39,1	47	42,7	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.8 yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 responden (9,1%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (2,7%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (6,4%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden (39,1%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 responden (42,7%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan perbuatan yang baik.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
9	Saya selalu berargumen berupa hasil pemikiran yang dituangkan dalam bentuk gagasan baik itu gambar maupun tulisan atau bentuk – bentuk yang lain	6	5,5	14	12,7	1	0,9	37	33,6	52	42,3	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.9 yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (5,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 responden (12,7%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden (0,9%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden (33,6%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52 responden (42,3%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan hasil pemikiran yang dituangkan dalam bentuk gagasan baik.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
10	Saya sebagai karyawan memiliki pengetahuan yang di dapat dalam proses edukasi maupun pengalaman yang dialaminya	4	3,6	10	9,1	11	10	56	50,9	29	26,4	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.10 yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (3,6%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden (9,1%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 responden (10,0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden (50,9%),

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden (26,4%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan proses edukasi maupun pengalaman yang dialaminya.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
11	Saya seorang pemikir kritis mampu menyimpulkan dari apa yang diketahui pihak lain	8	7,3	8	7,3	8	7,3	54	49,1	32	29,1	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.11 yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden (7,3%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden (7,3%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (7,3%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden (49,1%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden (29,1%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan kinerja diterapkan sesuai dengan keaktifan responden dalam pemikir kritis.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
12	Saya dapat memanfaatkan informasi untuk merumuskan solusi masalah atau mengambil keputusan, dan jika perlu mencari informasi tambahan yang relevan	12	10,9	3	2,7	6	5,5	45	40,9	44	40	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.12 yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 responden (10,9%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (2,7%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (5,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden (40,9%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 responden (40,0%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan memanfaatkan informasi untuk merumuskan solusi masalah.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
13	Saya memiliki kemampuan dibidang public speaking, dibidang matematika dan dibidang kepemimpinan yang berkesinambungan dengan PT.PETROSEA Tbk. Sebagai perusahaan kontruksi sehingga saya dapat kontribusi dengan baik	-	-	13	11,8	3	2,7	42	39,1	51	46,4	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.13 yang menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 13 responden (11,8%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (2,7%), responden

yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden (39,1%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51 responden (46,4%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan kemampuan dibidang public speaking, dibidang matematika dan dibidang kepemimpinan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
14	Saya bertanggung jawab dalam sistem kualitas SDM telah ditetapkan dengan cermat dan memiliki kopeten dibidang Pendidikan, Pelatihan dan Keahlian	-	-	6	5,5	8	7,3	50	45,5	46	41,8	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.14 yang menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 6 responden (5,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (7,3%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden (45,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 responden (41,8%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan bertanggung jawab dalam sistem kualitas SDM.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
15	Saya bertanggung jawab dalam sistem kualitas SDM telah ditetapkan dengan cermat dan memiliki kopeten dibidang Pengalaman	-	-	-	-	11	10	70	63,6	29	26,4	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.15 yang menyatakan bahwa kurang setuju sebanyak 11 responden (10,0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 70 responden (63,6%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden (26,4%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan sistem kualitas SDM telah ditetapkan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
16	Saya selalu menerapkan kepedulian akan relevansi dan pentingnya kontribusi aktivitas dalam bekerja	-	-	-	-	12	10,9	59	53,6	39	35,5	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.16 yang menyatakan bahwa kurang setuju sebanyak 12 responden (10,9%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden (53,6%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 responden (35,5%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan menerapkan kepedulian.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
17	Perusahaan memberikan pelatihan atau tindakan lainya untuk memenuhi kebutuhan kopetensi karyawan	-	-	-	-	7	6,4	79	71,8	24	21,8	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.17 yang menyatakan bahwa kurang setuju sebanyak 7 responden (6,4%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 79 responden (71,8%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (21,8%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan memberikan pelatihan atau tindakan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
18	Perusahaan menetapkan Keterampilan atau Kemampuan sebagai skill yang dimiliki oleh seseorang karyawan	-	-	2	1,8	6	5,5	68	61,8	34	30,9	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.18 yang menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 2 responden (1,8%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (5,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 68 responden (61,8%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden (30,9%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini

berarti responden setuju dengan menetapkan Keterampilan atau Kemampuan sebagai skil.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
19	Saya senantiasa memiliki keinginan (niat) untuk melakukan sesuatu yang diikuti dengan perbuatan	2	1,8	1	0,9	5	4,5	44	40	58	52,7	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.19 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (1,8%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (0,9%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (4,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden (40,0%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 58 responden (52,7%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan memiliki keinginan (niat) untuk melakukan sesuatu yang diikuti dengan perbuatan.

4.2.3. Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

Analisis data variabel kinerja karyawan (Y) yang disajikan dalam tabel dibawah ini didasarkan atas 16 pernyataan. Masing – masing indikator didasarkan pada pernyataan – pernyataan yang di jelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5.
Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan
n = 110

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, serta sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	-	-	-	-	-	-	60	54,5	50	45,5	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.1 yang menyatakan bahwa setuju sebanyak 60 responden (54,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50 responden (45,5%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan kualitas sumber daya manusia diterapkan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, serta sesuai standar.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
2	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja	-	-	-	-	-	-	69	62,7	41	37,3	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.2 yang menyatakan bahwa setuju sebanyak 69 responden (62,7%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 responden (37,3%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan meminimalisir tingkat kesalahan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
3	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan	-	-	-	-	-	-	75	68,2	35	31,8	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.3 yang menyatakan bahwa setuju sebanyak 75 responden (68,2%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden (31,8%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
4	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	-	-	-	-	5	4,5	69	62,7	36	32,7	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.4 yang menyatakan bahwa kurang setuju sebanyak 5 responden (4,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 69 responden (62,7%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden (32,7%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
5	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya kerjakan	-	-	-	-	13	11,8	52	47,3	45	40,9	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.5 yang menyatakan bahwa kurang setuju sebanyak 13 responden (11,8%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden (47,3%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 responden (40,9%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya kerjakan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
6	Saya disiplin waktu bekerja dan tidak pernah menunda pekerjaan	-	-	5	4,5	8	7,3	52	47,3	45	40,9	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.6 yang menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 5 responden (4,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (7,3%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden (47,3%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 responden (40,9%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan disiplin waktu bekerja dan tidak pernah menunda pekerjaan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
7	Saya selalu menggunakan teknologi yang disiapkan oleh perusahaan	-	-	7	6,4	7	6,4	41	37,3	55	50	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.7 yang menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 7 responden (6,4%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (6,4%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden (37,3%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55 responden (50,0%). Dan tidak ada jawaban responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden setuju dengan menggunakan teknologi yang disiapkan oleh perusahaan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
8	Saya selalu menggunakan cara praktis yang disetujui oleh pimpinan	5	4,5	2	1,8	7	6,4	45	40,9	51	46,4	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.8 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (4,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (1,8%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden (6,4%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden (40,9%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51 responden (46,4%). Dan responden menjawab semuapernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan menggunakan cara praktis yang disetujui oleh pimpinan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
9	Saya yakin kehadiran teknologi dpt membantu pekerjaan TANPA berfikir kehadiran teknologi akan membuat kehilangan pekerjaan saya	2	1,8	12	10,9	1	0,9	40	36,4	55	50	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.9 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (1,8%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden (10,9%), responden yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 1 responden (0,9%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden (36,4%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55 responden (50,0%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan tanpa berfikir kehadiran teknologi akan membuat kehilangan pekerjaan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
10	Saya mendukung perusahaan menggunakan teknologi digital dalam kegiatan transformasi digital	2	1,8	7	6,4	11	10	60	54,5	30	27,3	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.10 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (1,8%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden (6,4%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 responden (10,0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 60 responden (54,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (27,3%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan mendukung perusahaan menggunakan teknologi digital dalam kegiatan transformasi digital.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
11	Saya aktif dalam sosialisasi yang diadakan perusahaan guna mempelajari kelebihan teknologi digital yg diterapkan pada perusahaan	9	8,2	5	4,5	9	8,2	57	51,8	30	27,3	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.11 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 9 responden (6,2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden (4,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 responden (8,2%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 57 responden (51,8%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (27,3%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan aktif dalam sosialisasi yang diadakan perusahaan guna mempelajari kelebihan teknologi.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
12	Saya mendukung perusahaan untuk memantapkan persiapan manajemen dengan digitalisasi	13	11,8	3	2,7	9	8,2	41	37,3	44	40	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.12 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 13 responden (11,8%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden (2,7%), responden yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 9 responden (8,2%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden (37,3%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 responden (40,0%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan mendukung perusahaan untuk mematangkan persiapan manajemen dengan digitalisasi.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
13	Saya aktif dalam kegiatan pelatihan teknologi bagi karyawan yang diadakan oleh perusahaan	3	2,7	16	14,5	1	0,9	39	35,5	51	46,4	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.13 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (2,7%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 responden (14,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden (0,9%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden (35,5%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51 responden (46,4%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan aktif dalam kegiatan pelatihan teknologi bagi karyawan.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
14	Saya salah berkomunikasi pada manajemen dan tim evaluasi proses optimalisasi digital jika ada yang harus diperbaiki	6	5,5	8	7,3	6	5,5	43	39,1	47	42,7	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.14 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (5,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden (7,3%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (5,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden (39,1%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 responden (42,7%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan berkomunikasi pada manajemen dan tim evaluasi proses optimalisasi.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
15	Saya berupaya membuat keamanan lebih terjamin serta meningkatkan efisiensi kerja dengan peralatan secara optimal	-	-	5	4,5	8	7,3	52	47,3	45	40,9	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.15 yang menyatakan bahwa tidak setuju sebanyak 5 responden (4,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 responden (7,3%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden (47,3%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45

responden (40,9%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan berupaya membuat keamanan lebih terjamin serta meningkatkan efisiensi kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden											
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	Σ	%
16	Dalam menggunakan fasilitas perusahaan, saya selalu menggunakan sesuai prosedur yg berlaku agar tidak terjadinya kerusakan besar	4	3,6	4	3,6	6	5,5	41	37,3	55	50	110	100

Pernyataan responden dalam kuesioner No.16 yang menyatakan bahwa sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (3,6%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (3,6%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden (5,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden (37,3%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55 responden (50,0%). Dan responden menjawab semua pernyataan tersebut. Hal ini berarti responden setuju dengan selalu menggunakan fasilitas perusahaan sesuai prosedur.

4.3. Pengujian Persyaratan Analisis

Agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis maka diperlukan pengujian persyaratan analisis. Pengujian persyaratan analisis yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas dan validitas.

Pada penelitian ini data yang diperoleh dari daftar pernyataan dan dokumentasi dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program *Statistical Product for Service Solution (SPSS)*, oleh karena skor butir angket berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan *korelasi product momen*. Nilai r tabel dengan jumlah sample ($n = 110$) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) didapat r tabel 0,185, artinya bila r hitung $<$ r tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid).

Nilai – nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, peneliti sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Nilai – nilai koefisien korelasi untuk uji validitas untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen
Penelitian Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR1	74,6727	86,369	,212	,887
BUTIR2	74,7636	87,008	,150	,888
BUTIR3	74,8455	85,691	,295	,886
BUTIR4	74,8909	84,006	,407	,884
BUTIR5	74,9273	80,637	,530	,880
BUTIR6	75,0273	77,513	,584	,878
BUTIR7	74,9818	72,789	,780	,869
BUTIR8	75,0818	71,415	,779	,869
BUTIR9	75,0727	69,793	,847	,866
BUTIR10	75,2455	73,581	,795	,869
BUTIR11	75,2636	73,976	,679	,874
BUTIR12	75,1545	73,691	,622	,877
BUTIR13	74,9182	76,057	,688	,874
BUTIR14	74,8818	78,692	,641	,876
BUTIR15	74,9545	84,411	,358	,885
BUTIR16	74,8727	83,819	,373	,884
BUTIR17	74,9636	86,843	,156	,888
BUTIR18	74,9000	86,384	,155	,889
BUTIR19	74,7091	87,456	,035	,894

Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Alpa Kritis	Keputusan
X	0,886	0,185	Reliabel

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	19

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Vers 22

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai – nilai koefisien korelasi untuk uji validasi instrumen variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) yang diperoleh t – butir lebih besar dari pada r tabel dan selalu instrumen sebanyak 19 butir dikatakan valid.

Sedangkan untuk hasil uji Koefisien Reabilitas (*Alpha Cronbach*) yang tertera pada tabel diatas nilai *Alpha Cronbach* setiap variabel lebih besar dari nilai Alpha Kritis, hal ini dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, artinya suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah tergolong baik.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai – nilai koefisien korelasi untuk uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen
Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR20	62,6727	74,534	,192	,892
BUTIR21	62,7545	75,086	,133	,894
BUTIR22	62,8091	74,541	,208	,892
BUTIR23	62,8455	72,664	,375	,889
BUTIR24	62,8364	71,239	,422	,887
BUTIR25	62,8818	69,793	,463	,886
BUTIR26	62,8182	66,003	,700	,877
BUTIR27	62,9000	63,962	,732	,875
BUTIR28	62,9091	62,102	,813	,871
BUTIR29	63,1364	65,330	,714	,876
BUTIR30	63,2727	62,897	,689	,877
BUTIR31	63,2182	59,897	,746	,874
BUTIR32	63,0455	61,420	,766	,873
BUTIR33	63,0636	63,528	,648	,879
BUTIR34	62,8818	69,793	,463	,886
BUTIR35	62,8636	70,101	,327	,892

Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Alpa Kritis	Keputusan
Y	0,889	0,185	Reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	16

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Vers 22

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai – nilai koefisien korelasi untuk uji validasi instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh t –butir lebih besar dari pada r tabel dan selalu instrumen sebanyak 16 butir dikatakan valid. Sedangkan untuk hasil uji Koefisien Reabilitas (*Alpha Cronbach*) yang tertera pada tabel diatas nilai *Alpha Cronbach* setiap variabel lebih besar dari nilai Alpha Kritis, hal ini dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, artinya suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah tergolong baik.

4.4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan perhitungan dari setiap nilai variabel yang diteliti, selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, menguji tiga hipotesis. Hipotesis pertama, berkaitan dengan pengujian ada tidaknya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pertama diajukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas kualitas sumber daya manusia terhadap variabel

terikat kinerja karyawan. Alat analisis statistik yang digunakan yaitu koefisien korelasi sederhana (r), koefisien determinasi sederhana (r^2) dan regresi linier sederhana.

Pengelolaan data penelitian menggunakan bantuan komputer dengan program *Statistical Product for Service Solution (SPSS)*. Untuk masing – masing pengujiannya diuraikan sebagai berikut :

4.4.1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.PETROSEA Tbk, Tangerang

Hipotesis pertama : “Terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas sumber daya manusia dengan Kinerja karyawan PT.PETROSEA Tbk,“. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, terlebih dahulu dicari apakah kedua variabel tersebut berhubungan. Kuat lemahnya hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) dengan kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui analisis korelasi, sedangkan untuk mengetahui bentuk hubungan kedua variabel tersebut dilakukan dengan analisis regresi.

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) dan nilai determinasi (r square) antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.8.
Perhitungan Koefisien Korelasi
Variabel X terhadap Y

		Correlations	
		KUALITAS SDM	KINERJA KARYAWAN
KUALITAS SDM	Pearson Correlation	1	,686 **
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,686 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

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

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22

Untuk menghitung nilai koefisien korelasi sederhana secara manual dapat digunakan rumus *Product Moment Pearson*, yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} = 0,686$$

Tabel 4.9.

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai (r) X atau Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PETROSEA Tbk, adalah sebesar 0,686 atau 68,6% serta berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai (r) sebesar 0,686 berada pada kuadrat 0,60 – 0,799 dengan katagori kuat, hal ini berarti pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PETROSEA Tbk, kuat dan positif.

2. Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan (share) pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PETROSEA Tbk. Adapun hasil dari proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS Ver.22 dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10.
Nilai Koefisien Determinasi Antara
Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,466	179,00703

a. Predictors: (Constant), KUALITAS SDM

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Vers 22

Untuk menghitung nilai koefisien determinasi secara manual dapat digunakan rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \% = 0,471 \text{ atau } 47,1 \%$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai $(r)^2$ sebesar 0,471 atau 47,1% variabilitas kinerja karyawan manusia yang terjadi disebabkan oleh kualitas sumber daya.

Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,1% sisanya sebesar 52,9% dipengarusi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11.
Regresi Linier Sederhana Antara
Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	235,353	68,689		3,426	,001
KUALITAS SDM	,619	,063	,686	9,809	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS diketahui bahwa harga konstanta dari hasil analisis regresi pasangan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 235,353 + 0,619 X_1$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa regresi sederhana antar variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dapat diinterpretasikan bahwa ada model regresi yaitu $Y = 235,353 + 0,619 X1$.

Konstanta sebesar 235,353 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kualitas sumber daya manusia (X) maka kinerja karyawan (Y) adalah 235,353. Koefisien regresi sebesar 0,619 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kualitas sumber daya manusia (X) maka akan memberikan kenaikan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,619.

4. Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh (korelasi) antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan rumusan statistika sebagai berikut :

Ho : Variabel kualitas sumber daya manusia tidak mempunyai pengaruh (korelasi) terhadap Variabel kinerja karyawan

H1 : Variabel kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh (korelasi) terhadap Variabel kinerja karyawan

Adapun tahapan – tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis awal

Ho : $\beta \neq 0$, tidak ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan

H1 : $\beta > 0$, ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan

b. Rumus Uji Korelasi (t hitung)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 9.809$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinan

k = Jumlah variable independen

n = Sample penelitian

c. Bandingkan hasil observasi dengan uji tabel

t tabel = t (a ; df = n-2)

a = 5% = t (0,05 ; df = 110 – 2)

= 0,05 ; 108

= 1,982

d. Hasil Uji Hipotesis

Oleh karena t hitung $>$ t tabel ($9.809 > 1.982$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PETROSEA Tbk,

4.5. Pembahasan

Merujuk pada hasil analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan maka perlu dibahas eksistensi variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.PETROSEA,Tbk,

Dari perhitungan koefisien determinasi sederhana diperoleh persamaan regresi : $Y = 235,353 + 0,619 X$. Konstanta sebesar 235,353. menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kualitas sumber daya manusia (X) maka kinerja karyawan (Y) adalah 235,353. Koefisien regresi sebesar 0,619 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai kualitas sumber daya manusia (X) maka akan memberikan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,619.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PETROSEA Tbk, adalah sebesar 0,686

atau 68,6% serta berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai (r) sebesar 0,686 berada pada kuadrat 0,60 – 0,799 dengan katagori kuat, hal ini berarti pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.PETROSEA Tbk, kuat dan positif.

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai (r)² sebesar 0,471 atau 47,1% variabilitas kualitas sumber daya manusia yang terjadi disebabkan oleh kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,1% sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PETROSEA Tbk,

Dari hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh antara variabel manajemen kinerja terhadap kualitas sumber daya manusia, hal ini didasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai (r) sebesar 0,686 atau berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai (r) 0,686 berada pada kuadrat 0,60 – 0,799 dengan katagori **kuat**, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X) terhadap variabel (Y) pada PT.PETROSEA Tbk, **kuat dan positif**.

Sedangkan dari uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($9.809 > 1.982$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.PETROSEA Tbk,

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis uraikan di atas, maka perlu kiranya penulis juga dapat memberikan masukan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi :

1. Disarankan agar dalam pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. PETROSEA Tbk, hendaknya mempertahankan atau lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan disiplin karyawan agar kualitas sumber daya manusia lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Suyadi prawirosentono, 1999, manajemen sumber daya manusia
(Yogyakarta:BPFE) halm 2
- Budiarti, Isniar, Balanced Scorecard Sebagai alat ukur kinerja, Majalah
Ilmiah Unikom, Vol. 6, hal 51 – 59
- James L. Gibson. 2008, Manajemen, jilid 4, Erlangga, Yogyakarta. Nawawi,
Hadari. 2010, Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang
pemerintahan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Dwi, Priyatno. 2011, Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data
Penelitian dengan SPSS, Gava Media, Yogyakarta.
- Manullang, M. 2016, Dasar – Dasar Manajemen, Gajah Mada University
Press, Yogyakarta.
- Prof.Komarudin Sastradipoera, 2014, Pengantar Manajemen Perusahaan,
Edisi ke 4, PT.Raja Grafindo, Jakarta.
- Malthis, Robert L dan John H. Jakson, 2010, Human Resource
Manajement (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi
sepuluh, Terjemaah : Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, H, Sadli. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit
Pustaka Setia, Bandung.
- Nasution. 2011, Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif, Tarsito,
Bandung.

Sudiro, Ahmad. 2012. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang :
Universitas Brawijaya Press.

Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan
Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

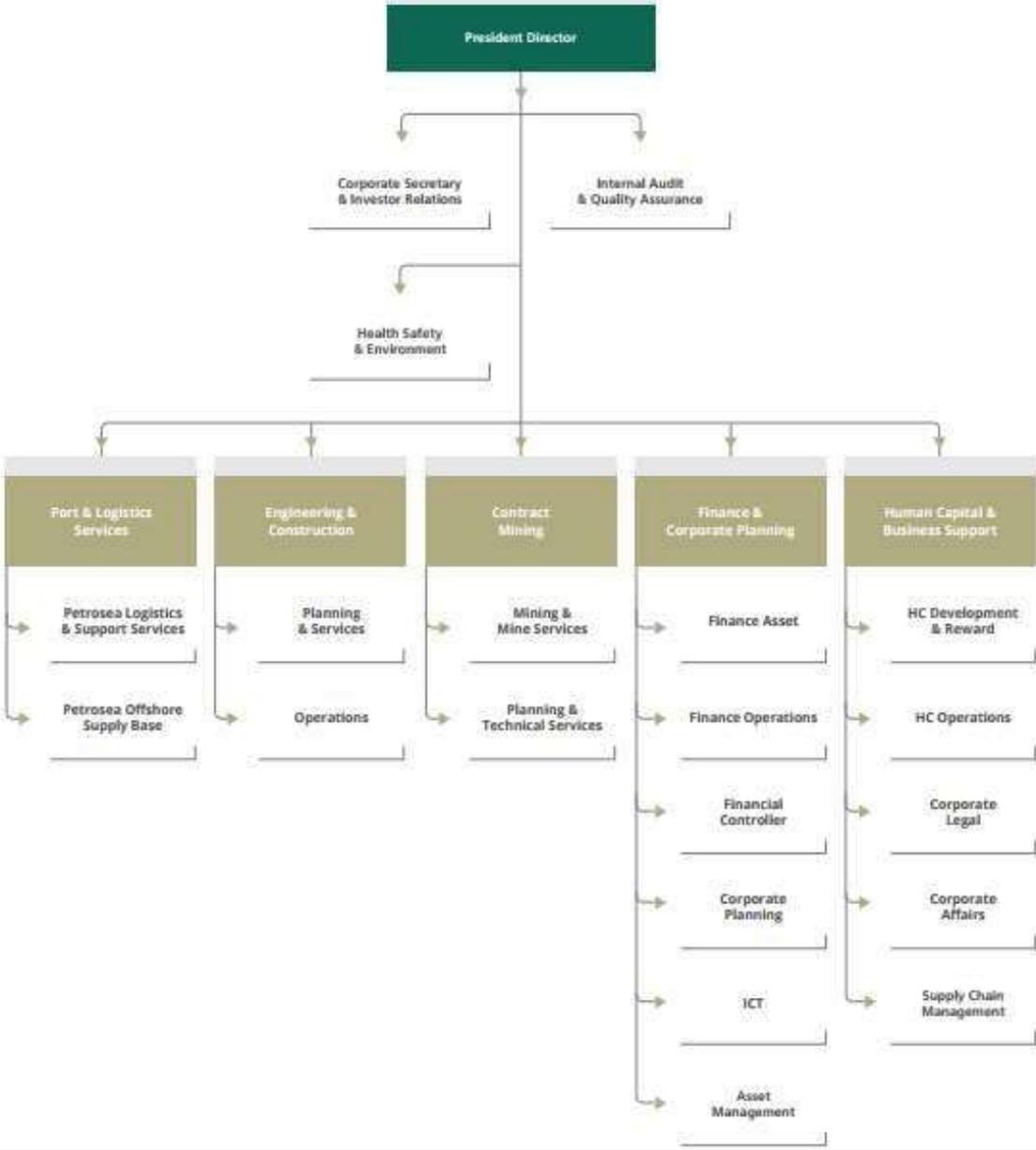
Luthans, Fred. 2016. Prilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan. Bandung : PT.Ramaja Rosdakarya Offset.

Prawira, Samuel Jaka. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan. Penelitian.Universitas Diponegoro Semarang.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi



Lampiran 2. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Dimohon untuk memberikan tanda checklist () pada jawaban yang sesuai menurut anda. Adapun keterangan dari huruf – huruf tersebut adalah :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

PROFIL RESPONDEN :

- | | | | |
|------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki - Laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Usia | : | <input type="checkbox"/> 20 – 30 thn | <input type="checkbox"/> 30 – 40 thn |
| | | <input type="checkbox"/> 40 – 50 thn | <input type="checkbox"/> > 50 thn |
| 3. Pendidikan | : | <input type="checkbox"/> SMA / SMA | <input type="checkbox"/> S2 |
| | | <input type="checkbox"/> S1 | |

FORM KUESIONER
EVALUASI KINERJA KARYAWAN

NAMA :
JENIS KELAMIN :
PENDIDIKAN :
USIA :

A. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Saya mendapatkan penataran mengatur cara berinteraksi (perbuatan, perilaku, dan ucapan) antar sesama karyawan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

2. Perusahaan berupaya meningkatkan moral merujuk pada tindakan, perilaku seseorang yang memiliki nilai positif sesuai dengan norma yang ada di suatu masyarakat.

Sangat Tidak Setuju

- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

3. Perusahaan menerapkan aturan serta kesusilaan yang dipakai sebagai pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja bagi karyawan

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

4. Budaya lima “S” diterapkan PT.PETROSEA mampu membuat karyawan menghargai orang lain tanpa memperdulikan perbedaan agama, suku, dan etnis yang berbeda dari dirinya

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

5. Pendidikan berkarakter dari seseorang yang mampu berlaku sopan baik ucapan maupun perbuatan dilingkungan perusahaan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

6. Perusahaan memprioritaskan intelegensi dapat dipandang sebagai kemampuan memahami dunia, berpikir rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

7. Karyawan dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar serta aaaaktualisasi diri

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

8. Saya mewujudkan kualitas diri melalui perbuatan yang baik dan benar secara terus menerus setiap melakukan pekerjaan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

9. Saya selalu berargumen berupa hasil pemikiran yang dituangkan dalam bentuk gagasan baik itu gambar maupun tulisan atau bentuk – bentuk yang lain

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

10. Saya sebagai karyawan memiliki pengetahuan yang di dapat dalam proses edukasi maupun pengalaman yang dialaminya

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

11. Saya seorang pemikir kritis mampu menyimpulkan dari apa yang diketahui pihak lain,

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

12. Saya dapat memanfaatkan informasi untuk merumuskan solusi masalah atau mengambil keputusan, dan jika perlu mencari informasi tambahan yang relevan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

13. Saya memiliki kemampuan dibidang public speaking, dibidang matematika dan dibidang kepemimpinan yang berkesinambungan dengan PT.PETROSEA Tbk. Sebagai perusahaan kontruksi sehingga saya dapat kontribusi dengan baik

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

14. Saya bertanggung jawab dalam sistem kualitas SDM telah ditetapkan dengan cermat dan memiliki kopeten dibidang Pendidikan, Pelatihan dan Keahlian

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

15. Saya bertanggung jawab dalam sistem kualitas SDM telah ditetapkan dengan cermat dan memiliki kopeten dibidang Pengalaman

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

16. Saya selalu menerapkan kepedulian akan relevansi dan pentingnya kontribusi aktivitas dalam bekerja

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

17. Perusahaan memberikan pelatihan atau tindakan lainya untuk memenuhi kebutuhan kopetensi karyawan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

18. Perusahaan menetapkan Keterampilan atau Kemampuan sebagai skill yang dimiliki oleh seseorang karyawan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

19. Saya senantiasa memiliki keinginan (niat) untuk melakukan sesuatu yang diikuti dengan perbuatan

Sangat Tidak Setuju

- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

B. Kinerja Karyawan

20. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, serta sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

21. Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Kurang Setuju
- Setuju
- Sangat Setuju

22. Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

23. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

24. Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya kerjakan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

25. Saya disiplin waktu bekerja dan tidak pernah menunda pekerjaan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

26. Saya selalu menggunakan teknologi yang disiapkan oleh perusahaan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

27. Saya selalu menggunakan cara praktis yang disetujui oleh pimpinan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

28. Saya yakin kehadiran teknologi dpt membantu pekerjaan TANPA
berfikir kehadiran teknologi akan membuat kehilangan pekerjaan saya

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

29. Saya aktif dalam kegiatan pelatihan teknologi bagi karyawan yang
diadakan oleh perusahaan

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

30. Dalam menggunakan fasilitas perusahaan, saya selalu menggunakan
sesuai prosedur yg berlaku agar tidak terjadinya kerusakan besar

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

31. Saya berupaya membuat keamanan lebih terjamin serta meningkatkan efisiensi kerja dengan peralatan secara optimal

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

32. Saya selalu memprioritaskan pemeliharaan preventif memperpanjang usia peralatan mesin

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

33. Saya berupaya menghilangkan ambiguitas dalam tugas pemeliharaan preventif

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

34. Saya sebagai karyawan menerapkan preventive maintenance (perawatan pencegahan) sehabis bekerja agar menghindari terjadinya breakdown maintenance (perawatan saat terjadi kerusakan)

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

35. Saya ada harapan menjadi karyawan tetap di PT.PETROSEA Tbk.
Karena kompensasi dan tunjangan yang terjamin

Sangat Tidak Setuju

Tidak Setuju

Kurang Setuju

Setuju

Sangat Setuju

Lampiran 3. Tabulasi Data Responden

RESPONDEN	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA
1	2	2	2
2	2	2	1
3	2	1	1
4	2	2	1
5	2	1	1
6	2	1	2
7	2	1	2
8	2	2	2
9	1	2	3
10	1	2	2
11	1	2	2
12	1	2	3
13	1	2	3
14	1	2	2
15	1	2	3
16	1	2	3
17	1	2	3
18	1	3	3
19	1	2	2
20	2	2	2
21	2	2	3
22	1	3	3
23	1	3	3
24	1	3	3
25	1	3	3
26	2	2	3
27	2	2	3
28	1	2	3
29	1	2	2
30	1	2	3
31	1	2	3
32	1	2	2
33	1	2	3
34	1	2	3
35	2	3	4

36	1	3	3
37	1	2	3
38	2	2	2
39	1	2	2
40	1	2	2
41	1	2	2
42	1	2	2
43	1	2	2
44	1	2	2
45	1	2	2
46	1	2	3
47	1	2	3
48	1	2	2
49	1	2	4
50	1	2	3
51	1	2	2
52	1	2	2
53	1	2	2
54	1	2	1
55	1	2	2
56	1	2	3
57	1	2	2
58	1	2	3
59	1	2	3
60	1	2	2
61	1	2	2
62	1	2	3
63	1	2	3
64	1	2	2
65	1	2	2
66	1	2	2
67	1	3	4
68	1	2	4
69	1	2	3
70	1	2	2
71	1	2	3
72	1	2	4
73	1	2	3
74	1	2	1

75	1	2	2
76	1	2	3
77	1	2	2
78	1	3	4
79	1	2	2
80	1	2	3
81	1	2	1
82	1	2	3
83	1	2	2
84	1	2	2
85	1	2	2
86	1	3	3
87	1	2	2
88	1	2	2
89	1	2	3
90	1	2	2
91	1	2	1
92	1	2	2
93	1	2	3
94	1	2	2
95	1	2	1
96	1	2	4
97	1	2	4
98	1	2	2
99	1	2	2
100	1	2	3
101	1	2	3
102	1	2	2
103	1	2	1
104	1	2	2
105	1	2	2
106	1	3	4
107	1	2	2
108	1	2	2
109	1	2	1
110	1	2	2

A. KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan penataran mengatur cara berinteraksi (perbuatan, perilaku, dan ucapan) antar sesama karyawan					
2	Perusahaan berupaya meningkatkan moral merujuk pada tindakan, perilaku seseorang yang memiliki nilai positif sesuai dengan norma yang ada di suatu masyarakat					
3	Perusahaan menerapkan aturan serta kesusilaan yang dipakai sebagai pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja bagi karyawan					
4	Budaya lima "S" diterapkan PT.PETROSEA mampu membuat karyawan menghargai orang lain tanpa memperdulikan perbedaan agama, suku, dan etnis yang berbeda dari dirinya					
5	Pendidikan berkarakter dari seseorang yang mampu berlaku sopan baik ucapan maupun perbuatan dilingkungan perusahaan					

6	Perusahaan memprioritaskan intelegensi dapat dipandang sebagai kemampuan memahami dunia, berpikir rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan					
7	Karyawan dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar serta aktualisasi diri					
8	Saya mewujudkan kualitas diri melalui perbuatan yang baik dan benar secara terus menerus setiap melakukan pekerjaan					
9	Saya selalu berargumen berupa hasil pemikiran yang dituangkan dalam bentuk gagasan baik itu gambar maupun tulisan atau bentuk – bentuk yang lain					
10	Saya sebagai karyawan memiliki pengetahuan yang di dapat dalam proses edukasi maupun pengalaman yang dialaminya					
11	Saya seorang pemikir kritis mampu menyimpulkan dari apa yang diketahui pihak lain					
12	Saya dapat memanfaatkan informasi untuk merumuskan solusi masalah atau mengambil keputusan, dan jika perlu mencari informasi tambahan yang relevan					

13	<p>Saya memiliki kemampuan dibidang public speaking, dibidang matematika dan dibidang kepemimpinan yang berkesinambungan dengan PT.PETROSEA Tbk. Sebagai perusahaan kontruksi sehingga saya dapat kontribusi dengan baik</p>					
14	<p>Perusahaan menetapkan Keterampilan atau Kemampuan sebagai skill yang dimiliki oleh seseorang karyawan</p>					
15	<p>Saya senantiasa memiliki keinginan (niat) untuk melakukan sesuatu yang diikuti dengan perbuatan</p>					

B. KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, serta sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
3	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan					
4	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
5	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya kerjakan					
6	Saya disiplin waktu bekerja dan tidak pernah menunda pekerjaan					
7	Saya selalu menggunakan teknologi yang disediakan oleh perusahaan					
8	Saya selalu menggunakan cara praktis yang disetujui oleh pimpinan					

9	Saya yakin kehadiran teknologi dpt membantu pekerjaan TANPA berfikir kehadiran teknologi akan membuat kehilangan pekerjaan saya					
10	Saya mendukung perusahaan menggunakan teknologi digital dalam kegiatan transformasi digital					
11	Saya aktif dalam sosialisasi yang diadakan perusahaan guna mempelajari kelebihan teknologi digital yg diterapkan pada perusahaan					
12	Saya mendukung perusahaan untuk mematangkan persiapan manajemen dengan digitalisasi					
13	Saya aktif dalam kegiatan pelatihan teknologi bagi karyawan yang diadakan oleh perusahaan					
14	Saya selalu berkomunikasi pada manajemen dan tim evaluasi proses optimalisasi digital jika ada yang harus diperbaiki					
15	Dalam menggunakan fasilitas perusahaan, saya selalu menggunakan sesuai prosedur yg berlaku agar tidak terjadinya kerusakan besar					
16	Saya berupaya membuat keamanan lebih terjamin serta meningkatkan efisiensi kerja dengan peralatan secara optimal					
17	Saya selalu meprioritaskan pemeliharaan preventif memperpanjang usia peralatan mesin					

18	Saya berupaya menghilangkan ambiguitas dalam tugas pemeliharaan preventif					
19	Saya sebagai karyawan menerapkan preventive maintenance (perawatan pencegahan) sehabis bekerja agar menghindari terjadinya breakdown maintenance (perawatan saat terjadi kerusakan)					

RESPONDE N	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (X1)																			
	Kepribadian							Produktivitas							Kreatifitas					Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	72
2	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	4	4	5	5	5	5	63
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	80
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	2	1	79
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	82
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	70
7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	84
9	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	83
11	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	84
12	5	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	62
13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	85
14	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	87
15	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	88
16	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	85

17	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	83
18	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	58
19	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	84
20	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	79	
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	87	
22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	84	
23	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	82	
24	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	80	
25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	86	
26	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	82	
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	4	4	70	
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	87	
29	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	84	
30	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	65	
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	84	
32	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	87	
33	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	85	
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	85	
35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	84	
36	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	88	
37	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	78	

38	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	83
39	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	58
40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	84
41	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	79	
42	4	4	5	5	4	4	3	3	2	1	1	1	2	3	4	4	4	5	64
43	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	84
44	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	82
45	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	80
46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	86
47	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	82
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	4	4	4	70
49	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	87
50	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	84
51	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	65
52	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	84
53	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	87
54	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	85
55	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	85
56	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	87
57	4	4	3	3	2	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	64
58	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	85

59	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	83
60	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	58
61	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	84
62	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	79	
63	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	87	
64	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	84	
65	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	82	
66	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	80	
67	5	5	4	4	3	2	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	64	
68	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	82	
69	4	4	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	4	4	4	53	
70	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	87	
71	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	84	
72	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	65	
73	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	84	
74	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	74	
75	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	85	
76	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	85	
77	4	4	3	3	2	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	5	4	58	
78	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	88	
79	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	85	

80	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	83
81	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	58
82	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	84
83	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	79	
84	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	87	
85	4	4	4	4	3	2	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	62	
86	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	82	
87	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	80	
88	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	86	
89	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	82	
90	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	4	4	70	
91	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	87	
92	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	84	
93	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	65	
94	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	84	
95	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	87	
96	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	85	
97	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	85	
98	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	87	
99	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	88	
100	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	85	

101	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	83
102	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	58
103	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	84
104	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	79
105	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	87
106	5	5	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	60
107	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	58
108	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	84
109	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	79
110	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	87

Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden X

RESPONDEN

KINERJA KARYAWAN (Y)

	KINERJA KARYAWAN (Y)																Σ
	Kinerja Kontestual								Kinerja Tugas								
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	1	1	5	2	56
2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	64
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	71
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	74
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	69
6	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	44
7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	72
8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	71
9	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	5	51
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	70
11	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	71
12	5	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	43
13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	73
14	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	73
15	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
16	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	72
17	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	72
18	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	4	4	48
19	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	71
20	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	2	3	2	57
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	75
22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	73
23	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	68
24	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	71
25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	74
26	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	70
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	4	58
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	72
29	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	1	4	1	58
30	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	5	51
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	70
32	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	71
33	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	74
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	73
35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	73
36	4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	1	2	4	2	47
37	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	72
38	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	72
39	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	4	4	48
40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	71
41	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	65
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	75
43	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	1	1	1	5	2	52
44	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	68
45	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	71
46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	74
47	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	70
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	4	58
49	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	72
50	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	71
51	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	5	51
52	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	70
53	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	71
54	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	74
55	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	73
56	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	73
57	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
58	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	72
59	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	72
60	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	4	4	48

61	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	71
62	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	65
63	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	75	
64	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	73	
65	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	68	
66	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	71	
67	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	74	
68	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70	
69	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	58	
70	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	72	
71	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	71	
72	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	51	
73	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	70	
74	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	71	
75	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	74	
76	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	73	
77	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	73	
78	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	74	
79	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	1	4	57	
80	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	72	
81	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	4	48	
82	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	1	5	58	
83	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	65	
84	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	75	
85	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	73	
86	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	68	
87	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	71	
88	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	74	
89	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70	
90	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	4	58	
91	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	72	
92	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	71	
93	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	51	
94	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	70	
95	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	71	
96	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	74	
97	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	73	
98	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	73	
99	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	74	
100	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	72	
101	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	72	
102	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	4	48	
103	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	71	
104	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	65	
105	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	75	
106	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	72	
107	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	4	48	
108	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	1	5	58	
109	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	65	
110	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	75	

Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden Y

TABEL PATOKAN t_{tabel} , r_{tabel} , f_{tabel}

df	$t_{0,05}$	$r_{0,05}$	$F_{0,05}$	df	$t_{0,05}$	$r_{0,05}$	$F_{0,05}$	df	$t_{0,05}$	$r_{0,05}$	$F_{0,05}$
1	12.706	0.997	199.500	41	2.020	0.301	3.226	81	1.990	0.216	3.109
2	4.303	0.950	19.000	42	2.018	0.297	3.220	82	1.989	0.215	3.108
3	3.182	0.878	9.552	43	2.017	0.294	3.214	83	1.989	0.213	2.107
4	2.776	0.811	6.944	44	2.015	0.294	3.209	84	1.989	0.212	3.105
5	2.571	0.754	5.786	45	2.014	0.291	3.204	85	1.988	0.211	3.104
6	2.447	0.707	5.143	46	2.013	0.288	3.200	86	1.988	0.210	3.103
7	2.365	0.666	4.737	47	2.012	0.285	3.195	87	1.988	0.208	3.101
8	2.306	0.632	4.459	48	2.011	0.282	3.191	88	1.987	0.207	3.100
9	2.262	0.602	4.259	49	2.010	0.279	3.187	89	1.987	0.206	3.099
10	2.228	0.576	3.103	50	2.009	0.273	3.183	90	1.987	0.205	3.098
11	2.201	0.553	3.982	51	2.008	0.271	3.179	91	1.986	0.204	3.097
12	2.179	0.532	3.885	52	2.007	0.268	3.175	92	1.986	0.203	3.095
13	2.160	0.514	3.806	53	2.006	0.266	3.175	93	1.986	0.202	3.094
14	2.145	0.497	3.739	54	2.005	0.263	3.168	94	1.986	0.201	3.093
15	2.131	0.482	3.682	55	2.004	0.261	3.165	95	1.985	0.200	0.092
16	2.120	0.468	3.634	56	2.003	0.259	3.162	96	1.985	0.199	3.091
17	2.110	0.456	3.592	57	2.002	0.256	3.159	97	1.985	0.198	3.090
18	2.101	0.444	3.555	58	2.002	0.254	3.156	98	1.984	0.197	3.098
19	2.093	0.433	3.522	59	2.001	0.252	3.153	99	1.984	0.196	3.088
20	2.086	0.423	3.493	60	2.000	2.250	3.150	100	1.984	0.195	3.087
21	2.080	0.413	3.467	61	1.999	0.248	3.148	101	1.984	0.194	3.086
22	2.074	0.404	3.443	62	1.998	0.246	3.145	102	1.984	0.193	3.085
23	2.069	0.396	3.422	63	1.998	0.244	3.143	103	1.983	0.192	3.085
24	2.064	0.388	3.403	64	1.997	0.242	3.140	104	1.983	0.191	3.084
25	2.060	0.381	3.385	65	1.997	0.240	3.138	105	1.983	0.190	3.083
26	2.056	0.374	3.369	66	1.996	0.239	3.136	106	1.983	0.189	3.082
27	2.052	0.367	3.354	67	1.995	0.237	3.134	107	1.982	0.188	3.081
28	2.048	0.361	3.340	68	1.995	0.235	3.132	108	1.982	0.187	3.080
29	2.045	0.355	3.328	69	1.994	0.234	3.130	109	1.982	0.187	3.080
30	2.042	0.349	3.316	70	1.994	0.232	3.128	110	1.982	0.186	3.079
31	2.040	0.344	3.305	71	1.993	0.230	3.126	111	1.981	0.185	3.079
32	2.037	0.339	3.295	72	1.993	0.229	3.124				
33	2.035	0.334	3.285	73	1.993	0.227	3.122				
34	2.032	0.329	3.276	74	1.992	0.226	3.120				
35	2.030	0.325	3.267	75	1.992	0.224	3.119				
36	2.028	0.320	3.259	76	1.992	0.223	3.117				
37	2.026	0.316	3.252	77	1.991	0.221	3.115				
38	2.024	0.312	3.245	78	1.991	0.220	3.114				
39	2.023	0.308	3.238	79	1.990	0.219	3.112				
40	2.021	0.304	3.232	80	1.990	0.217	3.111				

Lampiran 7. Identitas Responden

Statistics					
		JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA	
N	Valid	110	110	110	
	Missing	0	0	0	

Frequency Table

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI – LAKI	96	87,3	87,3	87,3
	PEREMPUAN	14	12,7	12,7	100,0
Total		110	100,0	100,0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK / SMA	4	3,6	3,6	3,6
	S1	95	86,4	86,4	90,0
	S2	11	10,0	10,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20–30	11	10,0	10,0	10,0
	31–40	50	45,5	45,5	55,5
	41–50	40	36,4	36,4	91,8
	< 50	9	8,2	8,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

A. Jawaban Responden Variabel X (Kualitas SDM)

Frequency Table

BUTIR1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	61	55,5	55,5	55,5
	SANGAT SETUJU	49	44,5	44,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

BUTIR2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	71	64,5	64,5	64,5
	SANGAT SETUJU	39	35,5	35,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

BUTIR3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	1,8	1,8	1,8
	SETUJU	76	69,1	69,1	70,9
	SANGAT TIDAK SETUJU	32	29,1	29,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

BUTIR4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidKURANG SETUJU	8	7,3	7,3	7,3
SETUJU	69	62,7	62,7	70,0
SANGAT SETUJU	33	30,0	30,0	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidTIDAK SETUJU	3	2,7	2,7	2,7
KURANG SETUJU	15	13,6	13,6	16,4
SETUJU	50	45,5	45,5	61,8
SANGAT SETUJU	42	38,2	38,2	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	3	2,7	2,7	2,7
TIDAK SETUJU	7	6,4	6,4	9,1
KURANG SETUJU	9	8,2	8,2	17,3
SETUJU	49	44,5	44,5	61,8
SANGAT SETUJU	42	38,2	38,2	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	5	4,5	4,5	4,5
TIDAK SETUJU	7	6,4	6,4	10,9
KURANG SETUJU	8	7,3	7,3	18,2
SETUJU	38	34,5	34,5	52,7
SANGAT SETUJU	52	47,3	47,3	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	10	9,1	9,1	9,1
TIDAK SETUJU	3	2,7	2,7	11,8

KURANG SETUJU	7	6,4	6,4	18,2
SETUJU	43	39,1	39,1	57,3
SANGAT SETUJU	47	42,7	42,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	6	5,5	5,5	5,5
TIDAK SETUJU	14	12,7	12,7	18,2
KURANG SETUJU	1	,9	,9	19,1
SETUJU	37	33,6	33,6	52,7
SANGAT SETUJU	52	47,3	47,3	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	4	3,6	3,6	3,6
TIDAK SETUJU	10	9,1	9,1	12,7
KURANG SETUJU	11	10,0	10,0	22,7
SETUJU	56	50,9	50,9	73,6
SANGAT SETUJU	29	26,4	26,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	8	7,3	7,3	7,3
TIDAK SETUJU	8	7,3	7,3	14,5
KURANG SETUJU	8	7,3	7,3	21,8
SETUJU	54	49,1	49,1	70,9
SANGAT SETUJU	32	29,1	29,1	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	12	10,9	10,9	10,9
TIDAK SETUJU	3	2,7	2,7	13,6
KURANG SETUJU	6	5,5	5,5	19,1
SETUJU	45	40,9	40,9	60,0
SANGAT SETUJU	44	40,0	40,0	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidTIDAK SETUJU	13	11,8	11,8	11,8
KURANG SETUJU	3	2,7	2,7	14,5
SETUJU	43	39,1	39,1	53,6
SANGAT SETUJU	51	46,4	46,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidTIDAK SETUJU	6	5,5	5,5	5,5
KURANG SETUJU	8	7,3	7,3	12,7
SETUJU	50	45,5	45,5	58,2
SANGAT SETUJU	46	41,8	41,8	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	11	10,0	10,0	10,0
	SETUJU	70	63,6	63,6	73,6
	SANGAT SETUJU	29	26,4	26,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

BUTIR16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	12	10,9	10,9	10,9
	SETUJU	59	53,6	53,6	64,5
	SANGAT SETUJU	39	35,5	35,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

BUTIR17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidKURANG SETUJU	7	6,4	6,4	6,4
SETUJU	79	71,8	71,8	78,2
SANGAT SETUJU	24	21,8	21,8	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidTIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	1,8
KURANG SETUJU	6	5,5	5,5	7,3
SETUJU	68	61,8	61,8	69,1
SANGAT SETUJU	34	30,9	30,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	1,8
TIDAK SETUJU	1	,9	,9	2,7
KURANG SETUJU	5	4,5	4,5	7,3
SETUJU	44	40,0	40,0	47,3
SANGAT SETUJU	58	52,7	52,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

B. Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Frequency Table

BUTIR20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSETUJU	60	54,5	54,5	54,5
SANGAT SETUJU	50	45,5	45,5	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSETUJU	69	62,7	62,7	62,7
SANGAT SETUJU	41	37,3	37,3	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSETUJU	75	68,2	68,2	68,2
SANGAT SETUJU	35	31,8	31,8	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidKURANG SETUJU	5	4,5	4,5	4,5
SETUJU	69	62,7	62,7	67,3
SANGAT SETUJU	36	32,7	32,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	13	11,8	11,8	11,8
SETUJU	52	47,3	47,3	59,1
SANGAT SETUJU	45	40,9	40,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	5	4,5	4,5	4,5
KURANG SETUJU	8	7,3	7,3	11,8
SETUJU	52	47,3	47,3	59,1

SANGAT SETUJU	45	40,9	40,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidTIDAK SETUJU	7	6,4	6,4	6,4
KURANG SETUJU	7	6,4	6,4	12,7
SETUJU	41	37,3	37,3	50,0
SANGAT SETUJU	55	50,0	50,0	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	5	4,5	4,5	4,5
TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	6,4
KURANG SETUJU	7	6,4	6,4	12,7
SETUJU	45	40,9	40,9	53,6
SANGAT SETUJU	51	46,4	46,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	1,8
TIDAK SETUJU	12	10,9	10,9	12,7
KURANG SETUJU	1	,9	,9	13,6
SETUJU	40	36,4	36,4	50,0
SANGAT SETUJU	55	50,0	50,0	100,0

Total	110	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

BUTIR29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	2	1,8	1,8	1,8
TIDAK SETUJU	7	6,4	6,4	8,2
KURANG SETUJU	11	10,0	10,0	18,2
SETUJU	60	54,5	54,5	72,7
SANGAT SETUJU	30	27,3	27,3	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	9	8,2	8,2	8,2
TIDAK SETUJU	5	4,5	4,5	12,7
KURANG SETUJU	9	8,2	8,2	20,9
SETUJU	57	51,8	51,8	72,7
SANGAT SETUJU	30	27,3	27,3	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	13	11,8	11,8	11,8
TIDAK SETUJU	3	2,7	2,7	14,5
KURANG SETUJU	9	8,2	8,2	22,7
SETUJU	41	37,3	37,3	60,0
SANGAT SETUJU	44	40,0	40,0	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	3	2,7	2,7	2,7
TIDAK SETUJU	16	14,5	14,5	17,3
KURANG SETUJU	1	,9	,9	18,2
SETUJU	39	35,5	35,5	53,6
SANGAT SETUJU	51	46,4	46,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	6	5,5	5,5	5,5
TIDAK SETUJU	8	7,3	7,3	12,7
KURANG SETUJU	6	5,5	5,5	18,2
SETUJU	43	39,1	39,1	57,3
SANGAT SETUJU	47	42,7	42,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidTIDAK SETUJU	5	4,5	4,5	4,5
KURANG SETUJU	8	7,3	7,3	11,8
SETUJU	52	47,3	47,3	59,1
SANGAT SETUJU	45	40,9	40,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

BUTIR35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSANGAT TIDAK SETUJU	4	3,6	3,6	3,6
TIDAK SETUJU	4	3,6	3,6	7,3
KURANG SETUJU	6	5,5	5,5	12,7
SETUJU	41	37,3	37,3	50,0
SANGAT SETUJU	55	50,0	50,0	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Lampiran 8. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas Variabel X (Kualitas SDM)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	110	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR1	74,6727	86,369	,212	,887
BUTIR2	74,7636	87,008	,150	,888
BUTIR3	74,8455	85,691	,295	,886
BUTIR4	74,8909	84,006	,407	,884
BUTIR5	74,9273	80,637	,530	,880
BUTIR6	75,0273	77,513	,584	,878
BUTIR7	74,9818	72,789	,780	,869
BUTIR8	75,0818	71,415	,779	,869
BUTIR9	75,0727	69,793	,847	,866
BUTIR10	75,2455	73,581	,795	,869
BUTIR11	75,2636	73,976	,679	,874
BUTIR12	75,1545	73,691	,622	,877
BUTIR13	74,9182	76,057	,688	,874
BUTIR14	74,8818	78,692	,641	,876
BUTIR15	74,9545	84,411	,358	,885
BUTIR16	74,8727	83,819	,373	,884
BUTIR17	74,9636	86,843	,156	,888

BUTIR18	74,9000	86,384	,155	,889
BUTIR19	74,7091	87,456	,035	,894

2. Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	110	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR20	62,6727	74,534	,192	,892
BUTIR21	62,7545	75,086	,133	,894
BUTIR22	62,8091	74,541	,208	,892
BUTIR23	62,8455	72,664	,375	,889
BUTIR24	62,8364	71,239	,422	,887
BUTIR25	62,8818	69,793	,463	,886
BUTIR26	62,8182	66,003	,700	,877
BUTIR27	62,9000	63,962	,732	,875
BUTIR28	62,9091	62,102	,813	,871
BUTIR29	63,1364	65,330	,714	,876
BUTIR30	63,2727	62,897	,689	,877

BUTIR31	63,2182	59,897	,746	,874
BUTIR32	63,0455	61,420	,766	,873
BUTIR33	63,0636	63,528	,648	,879
BUTIR34	62,8818	69,793	,463	,886
BUTIR35	62,8636	70,101	,327	,892

3. Korelasi Variabel X – Y

Correlations

		KUALITAS SDM	KINERJA KARYAWAN
KUALITAS SDM	Pearson Correlation	1	,686 **
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,686 **	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

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

4. Regresi X – Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KUALITAS SDM ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,466	179,00703

a. Predictors: (Constant), KUALITAS SDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	235,353	68,689		3,426	,001
	KUALITAS SDM	,619	,063	,686	9,809	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN