

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CV RADEN
THE BARBER BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi**

OLEH

T. AFFAJAR TRIWONO
NPM: 1702120094



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

T AFFAJAR TRIWONO
NPM : 1702120094

Dengan judul:

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CV RADEN THE BARBER BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

T AFFAJAR TRIWONO

NPM : 1702120094

Dengan judul:

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CV RADEN THE BARBER BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 06 Februari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 22 Februari 2024

Yang Menyatakan



T Affajar Triwono

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : T Affajar Triwono
NPM : 1702120094
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

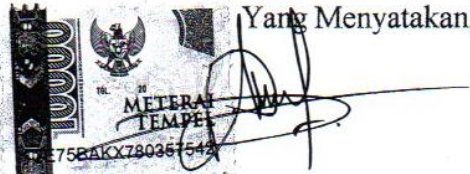
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CV RADEN THE BARBER BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Februari 2024

Yang Menyatakan,

T Affajar Triwono

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Cv Raden The Barber Banda Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Stara Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Hj. Nadya, S.E.,M. Si. selaku pembimbing I yang tanpa henti selalu memberikan masukan dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dr. Zuraidah, S.E, M.M, selaku pembimbing II yang terus menjadi motivator dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Tuswina, SE., MM. selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen dan karyawan di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Orang tua tercinta Ayahanda dan ibunda tercinta yang senantiasa mendoakan dan menasehati dengan setulus hati serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih juga kepada Abang dan adik yang saya sayangi karena turut membantu menyemangati sehingga saya dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
8. Terimakasih juga kepada seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya dari jurusan manajemen yang telah memberi semangat dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir demi mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. wb.

Banda Aceh, 31 Januari 2024

Penulis

Teuku Affajar Triwono.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI	 7
2.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	10
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	14
2.3 Penelitian Sebelumnya	15
2.4 Kerangka Pemikiran	19
2.5 Hipotesis Penelitian	20
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 21
3.1 Desain Penelitian.....	21
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	21
3.1.2 Jenis Penelitian.....	21
3.1.3 Horizon Waktu	22
3.1.4 Unit Analisis.....	22
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	25
3.5 Teknik Analisis Data.....	28
3.6 Pengujian Data	29
3.6.1 Uji Validitas	29
3.6.2 Uji Reliabilitas	29
3.7 Uji Asumsi Klasik	30
3.7.1 Uji Normalitas.....	30
3.7.2 Pengujian Heteroskedastisitas.....	31
3.8 Pengujian Hipotesis (Uji-t)	31

3.9 Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	33
4.1 Gambaran Umum Raden The Barber Aceh	33
4.1.1 Visi dan Misi Raden The Barber Aceh	34
4.2 Karakteristik Responden	35
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	37
4.3 Karakteristik Jawaban Responden	37
4.4 Hasil Penelitian	40
4.4.1 Statistik Deskriptif	40
4.4.2 Uji Validitas	41
4.4.3 Uji Reliabilitas	42
4.4.4 Uji Asumsi Klasik.....	43
4.4.4.1 Uji Normalitas	43
4.4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	44
4.4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana	45
4.4.6 Uji Hipotesis (Uji-t)	45
4.4.7 Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	46
4.5 Pembahasan.....	47
BAB IV PENUTUP.....	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN.....	54

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CV RADEN THE
BARBER BANDA ACEH**

**T. AFFAJAR TRIWONO
NPM: 1702120094**

Pembimbing: 1) Hj. Nadya, S.E.,M. Si.
2) Dr. Zuraidah, S.E, M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Cv Raden The Barber Banda Aceh*. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner dengan pengolahannya menggunakan SPSS 23. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji-t) dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kualitas sumber daya Manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada masa era globalisasi saat ini yang terus berkembang banyaknya timbul persaingan yang ketat antara perusahaan perusahaan yang ada. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar dapat memenangkan persaingan. Untuk dapat bersaing dalam era globalisasi saat ini peningkatan mutu dan membenahi sumber daya adalah hal utama yang dapat dilakukan agar bisa bertahan dalam persaingan jangka panjang. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penting yang menentukan keefektifan organisasi. Kemajuan disegala bidang baik teknologi, informasi dan pengetahuan menuntut semua pihak, termasuk dunia bisnis untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan mereka guna menarik sebanyak mungkin pelanggan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu karyawan organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek karyawan atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam organisasi (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan organisasi hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi organisasi, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk mempermudah tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penerapan SDM mengharuskan perusahaan mempunyai visi, misi dan kemampuan untuk mengembangkan pasar yang sudah ada, serta dapat mengantisipasi kebutuhan produk atau jasa yang akan datang, yang saat ini mungkin belum ada sama sekali. Kreativitas dan kemampuan manajemen menciptakan pasar yang akan datang inilah yang akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan sebagai pemimpin atau pioner dalam pasar tersebut. Pentingnya penerapan SDM ini sehingga untuk mengetahui tingkat keberhasilan manajemen dalam menerapkan konsep tersebut. Beberapa perusahaan yang telah menerapkan SDM ada yang telah berhasil meningkatkan kinerjanya, tetapi ada juga yang belum mampu meningkatkan kinerja mereka. Penerapan manajemen kualitas di Indonesia masih parsial, hal ini dapat

dibuktikannya dengan tidak seluruhnya dimensi infrastruktur pendukung penerapan SDM berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja Karyawan menunjukkan kemampuan dan prestasi manajer perusahaan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan agar dapat tercapai kepuasan pelanggan. Kepentingan kinerja Karyawan diperuntukkan bagi perusahaan. Dengan adanya kepentingan tersebut, maka kinerja perusahaan sangat dibutuhkan untuk menilai seberapa jauh perusahaan dapat menerapkan visi, misalnya agar kepuasan pelanggan dapat terwujud. Salah satu bentuk konsistensinya adalah perlu dilakukannya pengendalian mutu atau bentuk aktivitas mutu produk yang dihasilkan, melalui sistem pengendalian mutu terpadu sehingga dapat tercipta suatu sistem yang dapat mencegah terjadinya kesalahan dan klaim, yang akhirnya dapat menghindari kerugian bagi pihak yang bersangkutan.

Sistem pengukuran kinerja yang sesuai digunakan dalam manajemen kontemporer adalah sistem pengukuran kinerja yang memanfaatkan secara ekstensif dan intensif teknologi informasi dalam bisnis. Sistem pengukuran dimaksud akan secara langsung meningkatkan efisiensi operasi dan strategi perusahaan. Sistem pengukuran ini mengarahkan pada orientasi budaya menuju usaha belajar (*learning*), peningkatan ketrampilan dan efisiensi yang pada gilirannya mengarah pada proses perkembangan yang berkelanjutan. Praktek SDM mendorong aliran informasi yang kontinyu ke karyawan yang melaksanakan tugas yang bersangkutan. Selain itu frekuensi umpan balik kinerja dan tingkat

pembelajaran karyawan akan meningkat jika karyawan menerima pengukuran kinerja non keuangan.

Selama ini pimpinan Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia menjadi yang lebih baik. Namun berdasarkan kenyataannya dari hasil survei awal yang penulis lakukan pada bulan Mei 2023 dengan beberapa karyawan Kantor Pusat Raden The Barber Banda Aceh dapat diketahui bahwa tidak semua karyawan memiliki sumber daya manusia yang tinggi dan namun secara rata-rata karyawan Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh sudah baik.

Adanya karyawan yang kurang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga karyawan yang kurang sumber daya manusia yang rendah berdampak pada kinerja karyawan. Kurangnya pengalaman kerja dan sumber daya manusia serta terbatasnya jumlah karyawan yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja pada bagian SDM sehingga mereka memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh pimpinan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh. Padahal Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh mempunyai hubungan langsung dengan pelanggan.

Karyawan yang rendah akan sumber daya manusia berdampak pada pelanggan, karyawan yang kurang profesional dalam melayani pelanggan, maka pelanggan akan kecewa dan berpindah ke tempat lainnya. Karena pada dasarnya setiap pelanggan menginginkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dalam melayaninya. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan pada

Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh, semakin rendah sumber daya manusia maka semakin menurun kinerja karyawan sehingga berdampak kurang baik pada pelanggan karena tingkat sumber daya manusia karyawan mempunyai hubungan dengan pelayanan pelanggan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu pemasaran.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Raden The Barber dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Raden The Barber Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai 2006:309).

Menurut Hasibuan (2007:326), “kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:5), “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material maupun non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di deskripsi pekerjaan

atau jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu”. Kinerja atau *performance* menurut Moeheriono (2010:60) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil penilaian dari usaha pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitas.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan yang telah diprogramkan.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: (Robbins, 2006:260)

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.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selain itu, menurut Bernardin dan Russel (2013) untuk mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (*quality*) merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan dengan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.
2. Kuantitas (*quantity*) merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketetapan waktu (*timeliness*) merupakan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.
4. Keefektifan biaya (*cost effectiveness*) merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan *cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.
5. Perlu pengawasan (*need for supervision*) merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan

dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan *need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

6. Hubungan rekan sekerja (*interpersonal impact*). Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2016:192) proses penilaian kinerja yang berhasil

terletak pada beberapa dasar utama, yaitu:

1. *Timing*
Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada waktu melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil.
2. *Clarity*
Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.
3. *Consistency*
Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

Arsyad (2004:20) mengemukakan bahwa kinerja dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu:

1. Sebagai keluaran (*output*) yaitu melihat apa yang dihasilkan.
2. Adalah prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.
3. Adalah aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya.

Selain itu, Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama menjadi aspek perilaku individu. Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Selanjutnya, menurut Edison, Yohny, dan Imas (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target
Target merupakan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas nasabah.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Wulandari, 2016:12).

Menurut Garry (2018:5), sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan

hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Wibowo, 2016: 01).

Menurut Riniwati (2016:12) konsep yang menekankan kualitas hanya terfokus pada sumber daya manusia (SDM) kelas bawah saja. Sedangkan kajian kualitas pada level manajer langka karena dianggap sudah mapan dari sisi ekonomi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja yang diukur dalam suatu kualitas karyawan adalah kinerja bawahan. Karena karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Riniwati (2016:11) juga menyatakan bahwa kualitas pada diri manajer dan antara manajer tingkat atas kepada manajer tingkat dibawahnya akan sangat menentukan semangat atau dorongan untuk mengaktualisasi diri, berprestasi, dan menggunakan wewenang sebagai manajer secara efektif untuk memanfaatkan kemampuan SDM yang seoptimal mungkin maka akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kualitas SDM merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Kualitas adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Karyawan diberikan tanggungjawab dan wewenang untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan semua pengembangan produk. Indikator Pengukuran kualitas SDM sebagai berikut (Ampauleng, 2016:6):

1. *Desire* (Keinginan) yaitu adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.

2. *Confident* (Percaya diri) yaitu Menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
3. *Credibility* (Kredibilitas) yaitu Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat.
4. *Accountability* (Akuntabilitas) yaitu Pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
5. *Communication* (Komunikasi) yaitu Komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

2.2.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan (Irmawati, 2016). Indikator yang digunakan untuk mengukur Sumber Daya Manusia, yaitu sebagai berikut Kasanuddin (2011:18):

1. Kualitas intelektual
 - a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
 - b. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
2. Pendidikan
 - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
 - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
3. Memahami bidangnya

Karyawan memiliki kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidangnya masing-masing guna menunjang kinerja tugasnya.

4. Semangat Kerja

Karyawan memiliki cita semangat kerja yang tinggi, dapat dilihat dari antusiasme nya dalam menyelesaikan kinerja tugasnya. Baik dalam bentuk pelayanan maupun produksi jasa dan barang.

5. Kemampuan perencanaan pengorganisasian

Kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab dalam sebuah perencanaan pengorganisasian.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung dengan penelitian ini adalah diantara penelitian yang telah dilakukan oleh Kelejan dan Tawas (2018) dengan judul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Rusjiana (2016) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung” Sampel dalam penelitian sebanyak 36 orang karyawan. Hasil penelitian ini

menunjukkan sistem informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari studi ini bahwa : untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan, dengan mengikuti semua Standar Operasional Perusahaan dengan memperhatikan tahapan-tahapannya yang telah diberlakukan oleh perusahaan.

Penelitian dari Sa'dah (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban atau pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Di dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM (X1) dan kompetensi karyawan (X2) berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan (Y) Dan untuk melihat signifikansi dari variabel tersebut dapat dilihat nilai dari signifikansi pada uji F yaitu 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa perencanaan dan kompetensi berpengaruh sangat nyata (*highly significant*) secara bersama-sama atas kinerja karyawan.

Widodo (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 60,7 %, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari variabel penelitian ini.

Penelitian ini berhasil membuktikan ada pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Penelitian dari Nasution (2016) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar 0,85 %. Hal ini berarti koefisien signifikan sebesar 6,845 sehingga besarnya pengaruh antara variabel pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,25% dimana hasil 72,25% merupakan hasil perkalian dari produk moment.

Penelitian dari Nasution Rintjap, H, Dkk (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata *Finance* Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variable Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji dalam penelitian ini menunjukan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Sebelumnya

No	Judul & Nama peneliti	Metode penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di	Metode Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia, Kinerja pegawai	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel	Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	PT. Air Manado (Kelejan dan Tawas, 2018)		– Analisis data – Teknik pengumpulan data		karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	---	--	--	--	---

Tabel 2.1-Lanjutan

2.	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung (Rusjiana, 2016)	Metode Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia dan Kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. Rabbani Bandung
3.	Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. (Sa'dah, 2016)	Metode kuantitatif dan regresi linier berganda	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia dan kinerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel kompetensi karyawan – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM (X1) dan kompetensi karyawan (X2) berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan (Y)
4.	Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur) (Widodo, 2016)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia dan kinerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel	Penelitian ini berhasil membuktikan ada pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur
5.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	– Menggunakan variabel yang sama yaitu sumber daya manusia dan kinerja pegawai	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar 0,85 %. Hal ini berarti koefisien signifikan sebesar 6,845 sehingga besarnya

	Cabang Binjai (Nasution, 2016)		– Analisis data – Teknik pengumpulan data		pengaruh antara variabel pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,25% dimana hasil 72,25% merupakan hasil perkalian dari produk moment.
--	--------------------------------	--	--	--	---

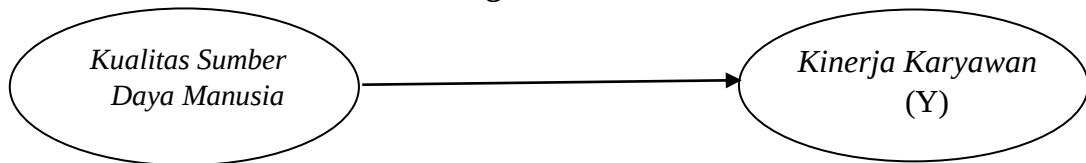
Tabel 2.1 - Lanjutan

No	Judul & Nama peneliti	Metode penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
6.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon (Rintjap, H, Dkk, 2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	– Menggunakan variabel yang sama yaitu sumber daya manusia dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan variable Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Penerapan SDM dalam suatu perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat utama yang pada gilirannya meningkatkan laba serta daya saing perusahaan yang bersangkutan. Penerapan SDM yang terencana dan terarah diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan. SDM merupakan sistem manajemen yang berfokus pada semua orang/tenaga kerja, bertujuan untuk terus-menerus meningkatkan nilai yang diberikan bagi kualitas kerja. Konsep SDM ini memerlukan komitmen semua anggota organisasi terhadap perbaikan seluruh aspek manajemen organisasi. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Data diolah, (2023).

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_a : Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh.

H_0 : Diduga kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh yang beralamat di Jl. Teuku Nyak Arief No.181, Lamgugob, Kecamatan. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh. Dan yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh sehingga dapat dilakukan penelitian yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat untuk menganalisis dan melakukan kajian penelitian (Kasiram, 2008). Penelitian kuantitatif juga mengkaji satu permasalahan dari satu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini juga termasuk kedalam penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai

variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat maupun variabel mediasi (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2021 sampai dengan selesai penelitian. Rentang penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1
Jadwal Proses Penelitian

Keterangan	Mei 2020	Desember 2021	Febuari 2021	Maret 2022	Maret 2023	Mei 2023	Desember 2023	Januari 2024
Pengajuan Judul								
Survei Awal								
Penyusunan Proposal								
Bimbingan Proposal								
Seminar Proposal								
Penelitian								
Bimbingan Skripsi								
Sidang								

Sumber : Data diolah, 2023.

3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi.

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan objek atau subjek yang memiliki cakupan wilayah generalisasi yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian dipelajari dan dijadikan sebuah keputusan berupa kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Pada penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan tetap pada Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 94 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa identifikasi sampel bergantung pada kuantitas dan ciri-ciri populasi ketika menghitung jumlah sampel yang akan diolah dari besarnya populasi. Teknik pengambilan sampel yang tepat harus digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diolah dari besarnya populasi. Secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sampel: pengambilan sampel *probabilitas* dan pengambilan sampel *non-probabilitas*. Penulis menggunakan *non-probability* sampling sebagai metode pengambilan sampelnya. *Non-probability sampling* menurut Sugiyono (2017) adalah pengambilan sampel

yang mana setiap unsur atau anggota populasi tidak diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sering disebut sensus. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah sampel relatif kecil minimal 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Berdasarkan penjelasan di atas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil yaitu Karyawan tetap di Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh yang berjumlah 94 orang.

Adapun struktur manajemen CV Raden The Barber Banda Aceh pada Kantor Pusat dapat dirincikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Karyawan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh

No	Jabatan	Jumlah
1	Direksi Utama (Owner)	1
2	Manager Pusat	1
3	Manager Keuangan	1
4	Staff Compliance (Petugas Tata Kelola CV)	1
5	Staff Promotion (Petugas Promosi - Monthly)	20
6	Staff Running (Petugas Brand Ambassador)	10
7	Staff Training (Petugas Pelatihan Trainee)	20
8	Barber Men (Shifting)	28
9	Teknisi (Khusus Kursi Hidrolik dan kelistrikan)	2
10	Kasir (Shifting)	4
11	OB (Shifting)	4
12	Driver(Shifting)	2
	Total	94

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.
3. Wawancara yaitu mengadakan *customer statisfaction* langsung dalam bentuk tanya jawab dengan pihak-pihak terkait.

3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel *service quality*, *customer statisfaction* dan *repurchas intention*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.3
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2005)	1. Kualitas. 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja (Robbins, 2006)	1-5	Likert	K1-K18
Independen						
2.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X)	Kualitas sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan (Wibowo, 2016).	1. Kualitas intelektual 2. Pendidikan 3. Memahami bidangnya 4. Semangat Kerja 5. Kemampuan perencanaan pengorganisasian (Kasanuddin, 2011).	1-5	Likert	S1-S7

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Score
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Raden The Barber. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunnyoto, 2012:47). Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel terikat

X = Kualitas Sumber Daya Manusia

e = *error term*

3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:52) Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak (Ghozali, 2015:160). Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Analisis grafik merupakan salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data distribusi yang mendekati normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat membingungkan, khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal probability plot adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2015:139).

Cara mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dasar analisisnya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t. Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Martono, 2012: 63). Karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas, maka pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (uji t).

Menurut Ghazali dalam Sujarweni (2015: 229), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria adalah:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen (X) terhadap nilai variabel dependen (Y). Jika koefisien determinasi mendekati satu, maka sebaliknya. Menurut Ghazali (2015:97) menjelaskan Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Dan jika nilai mendekati satu (1) maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen Y .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Raden The Barber Aceh

Raden The Barber Aceh merupakan pekerjaan yang bergerak di bidang jasa yang pada awalnya hanya berjalan sederhana, namun semakin hari semakin menjamur di kalangan para remaja. Raden The Barber Aceh berdiri pada tahun 2015 yang didirikan oleh dua bersaudara yakni Hari Raden dan Firman Noor. Dan estimasi pelanggan yang datang hanyalah pelanggan yang berada di daerah itu aja. Mereka melakukan promosi dengan cara mengunggah foto-foto lagi potong rambut ke media sosial facebook dan instagram.

CV Raden The Barber Aceh terus berinovasi dari tahun ke tahun dengan menyediakan kebutuhan perawatan rambut pria yang lain serta berbagai inovasi dan perubahan, diantaranya perubahan desain interior dan eksterior, serta perubahan logo lama ke logo baru. Raden The Barber Aceh termasuk *barbershop* yang modern karena menggunakan fasilitas seperti kursi barber yang sudah hidrolis (kursi yang sudah menggunakan injakkan kaki kemudian kursi tersebut dapat turun dengan sendirinya), lampu yang terang sehingga terlihat mewah, untuk wallpaper juga bertema modern hanya memadukan dua warna. Raden The Barber Aceh tidak hanya melayani potong rambut, jenggot dan kumis. Akan tetapi melayani perawatan rambut antara lain *creambath*, vitamin rambut, masker rambut dan *massage*.

Raden The Barber Aceh buka setiap hari dari jam 09.00 pagi sampai jam 22.00 malam, ruangan ber AC dan di hari besar atau hari libur nasional tetap ada buka sesuai jam yang sudah di tetapkan. Pada tahun 2018, Raden The Barber Aceh melakukan ekspansi usaha ke berbagai tempat di Banda Aceh hingga luar Kota. Perluasan usaha ini ada juga yang melalui sistem Kerjasama Kemitraan dengan Mitra-Mitra Raden The Barber Aceh. Management Raden The Barber Aceh bertindak sebagai pengelola operasional usaha gerai milik Mitra-Mitra yang bekerjasama dengannya. Kini Raden The Barber Aceh menjadi satu-satunya *barbershop* dengan cabang terbanyak di Aceh.

4.1.1 Visi dan Misi Raden The Barber Aceh

Adapun visi Raden The Barber Aceh adalah untuk memajukan perdagangan Aceh dan membuka cabang-cabang Barber yang berkualitas serta menjadi distributor terbesar di Banda Aceh. Sejalan dengan visi tersebut, maka misi The Barber Aceh adalah:

1. Meningkatkan kemampuan *barber man* (tenaga ahli khusus pangkas) agar menjadi pekerja yang handal.
2. Mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan melakukan evaluasi dan briefing weekly.
4. Meluaskan pangsa pasar serta memperkenalkan Raden The Barber Aceh kepada sektor-sektor kecil agar mampu dikenal oleh seluruh lapisan Masyarakat,

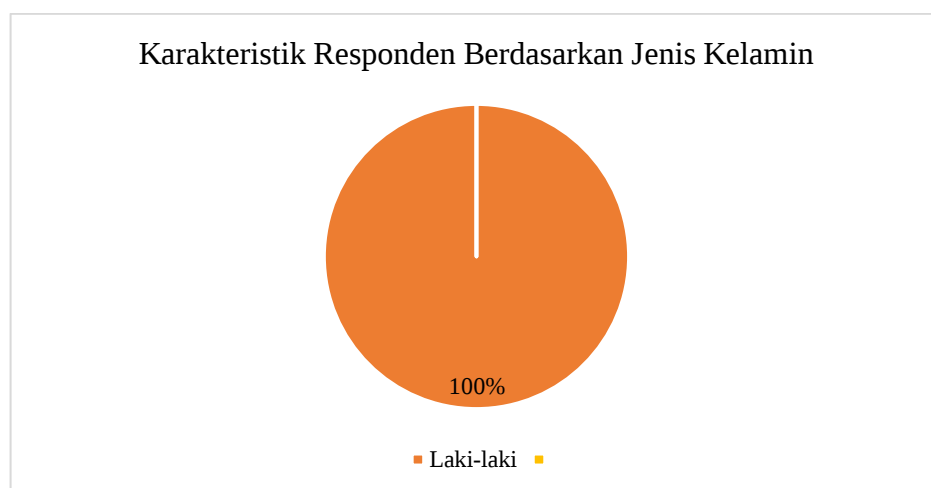
4.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Pusat CV Raden The Barber. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner secara pribadi. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendapatan, dan sudah berapa lama menjadi karyawan karyawan kantor Pusat CV Raden The Barber. Secara terperinci gambaran umum responden dapat diuraikan sebagai berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



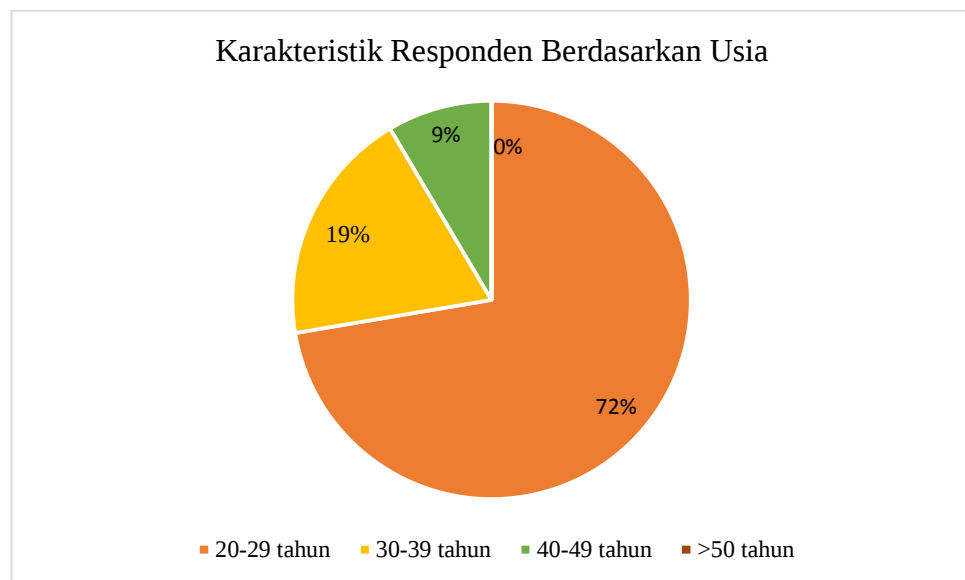
Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 94 orang dengan persentase 100% dan tidak ada responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan hampir rata-rata karyawan untuk jenis pekerjaan *haircut* di Indonesia adalah laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Diagram Responden Berdasarkan Usia



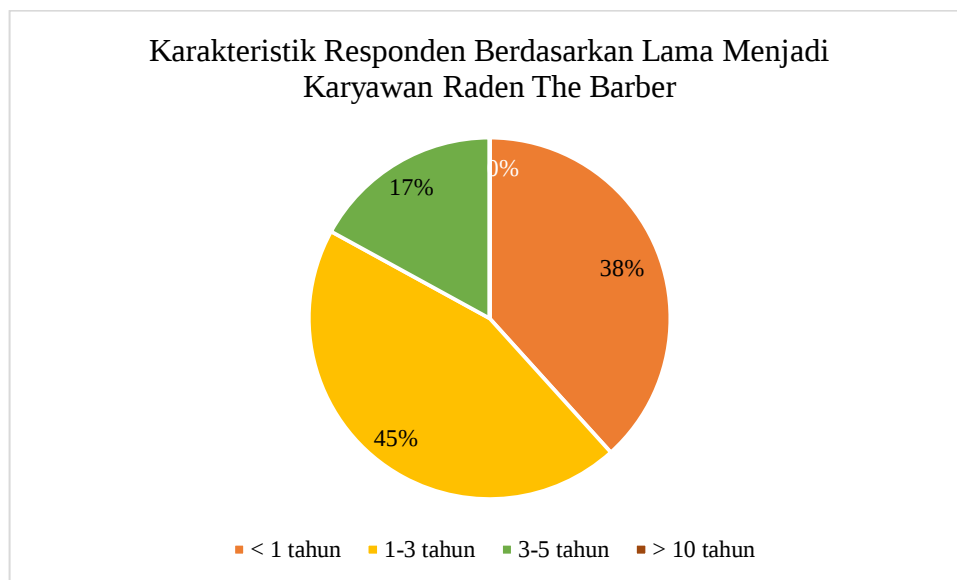
Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa rentan usia responden yang paling mendominasi adalah responden dengan rentang usia 20-29 tahun berjumlah 68 orang dengan persentase 72%, responden dengan rentang usia 30-39 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 19%, responden dengan rentang usia 40-49 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 9%, dan tidak ada responden dengan usia lebih dari 50 tahun. Karyawan didominasi oleh rentang usia 20-29 tahun dikarenakan rata-rata karyawan lebih produktif dan cekatan di usia ini.

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Berdasarkan lamanya masa kerja karyawan, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.3
Diagram Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja



Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja yang paling mendominasi adalah dengan rentang waktu 1-3 tahun yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase 45%. Kemudian disusul oleh responden dengan rentang waktu < 1 tahun, yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase 38%, dan responden dengan rentang waktu 3-5 tahun, yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 17%.

4.3 Karakteristik Jawaban Responden

Analisis jawaban responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Secara matematis ditulis: (Suryana, 2005)

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden terhadap variabel akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Rata-Rata Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas digunakan untuk memberikan gambaran pencapaian dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan rentang kriteria rata-rata skor dari jawaban responden. Jika diperoleh rata-rata skor di atas 3,41, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan respon setuju atau baik terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

4.3.2 Karakteristik Jawaban Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel kualitas sumber daya manusia terdiri atas beberapa indikator yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Jawaban Variabel Sumber Daya Manusia

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
Kualitas Intelektual						
X1	0	1	6	69	18	4,10
Pendidikan						
X2	0	1	5	66	22	4,15
Memahami Bidang						
X3	0	3	3	70	16	4,08
X4						
Semangat Kerja						
X5	0	2	17	44	31	4,10
Kemandirian						
X6	1	2	9	62	20	4,04
X7	1	3	2	60	28	4,17
Sumber Daya Manusia						3,52

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel sumber daya manusia adalah 3,52. Artinya rata-rata jawaban pada variabel sumber daya manusia adalah baik.

4.3.2 Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri atas beberapa indikator yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
Kualitas						
X1	0	2	4	59	29	4,16
X2	0	2	4	66	22	4,01
X3	0	1	6	65	22	4,03
Kuantitas						
X4	0	2	6	65	21	3,98
X5	0	3	17	56	18	4,10
X6	0	3	15	56	20	4,12
Ketepatan waktu						
X7	0	0	7	72	31	4,01
X8	0	1	5	72	16	4,03
X9	0	1	4	72	17	4,09
Efektivitas						

X10	0	3	3	72	16	4,02
X11	0	1	5	74	14	4,16
X12						
Kemandirian						
X13	0	7	30	42	15	3,98
X14	1	3	1	65	24	4,02
X15	0	0	5	71	18	4,17
Komitmen						
X16	0	2	3	65	24	4,03
X17	0	2	5	70	17	4,04
X18	0	1	7	67	19	4,01
Kinerja Karyawan						4,16

Sumber : Data diolah,2023.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 4,16. Artinya rata-rata jawaban pada variabel kinerja karyawan adalah sangat baik.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan uji pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan maka terlebih dahulu dilakukan uji mengenai deskripsi variabel penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif. Uji analisis statistik deskriptif ini sangat diperlukan dalam sebuah penelitian karena tujuan dan fungsi dari uji analisis statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran dan ukuran terhadap data dalam bentuk numerik yang berlaku secara umum dan akan digunakan sebagai data penelitian. Adapun hasil uji analisis statistik deskriptif tersebut akan ditampilkan pada tabel 4.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	73.59	7.906	94
Kualitas SDM	28.44	3.543	94

Sumber: Data diolah, 2023.

4.4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut pengujian validitas pada variabel bebas yaitu kualitas SDM (X) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas SDM (X)	X1	0,825	0,2028	Valid
	X2	0,793		Valid
	X3	0,788		Valid
	X4	0,754		Valid
	X5	0,698		Valid
	X6	0,787		Valid
	X7	0,733		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,841	0,2028	Valid
	Y2	0,849		Valid
	Y3	0,868		Valid
	Y4	0,664		Valid
	Y5	0,766		Valid
	Y6	0,493		Valid
	Y7	0,659		Valid
	Y8	0,573		Valid
	Y9	0,562		Valid
	Y10	0,702		Valid
	Y11	0,686		Valid
	Y12	0,443		Valid
	Y13	0,493		Valid
	Y14	0,789		Valid
	Y15	0,788		Valid
	Y16	0,678		Valid
	Y17	0,765		Valid
	Y18	0,765		Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dalam penelitian ini dapat

dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, jumlah sample (n) dalam penelitian ini yaitu 94, maka $df = 94 - 2 = 92$ dengan alpha 5% sehingga didapat $r_{tabel} = 0,2028$. Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan dilakukan secara statistik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka kuesioner dapat dikatakan reliable sebaliknya jika Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
Kualitas SDM (X)	0,887	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023.

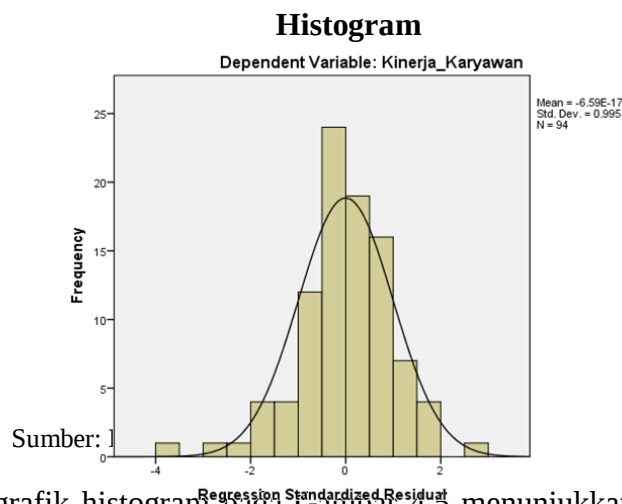
Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan/pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.4.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode analisis grafik histogram dan metode normal *probability plot*. Berikut gambar 4.5 adalah pengujian menggunakan analisis grafik histogram.

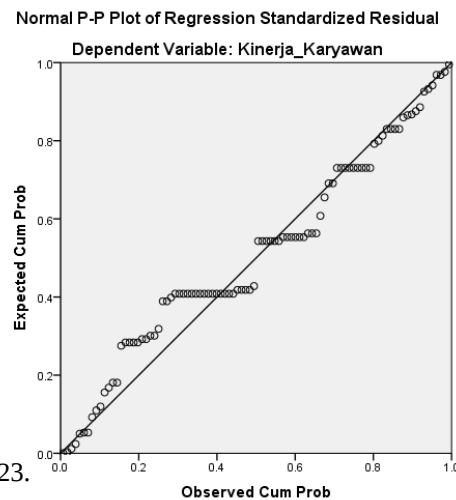
Gambar 4.5



Hasil grafik histogram pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa garis pada grafik histogram tersebut melengkung secara standar normalnya, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik ini memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal. Artinya residual terdistribusi secara normal.

Pada Gambar 4.6 grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal, artinya residual terdistribusi secara normal.

Gambar 4.6
Normal probability plot

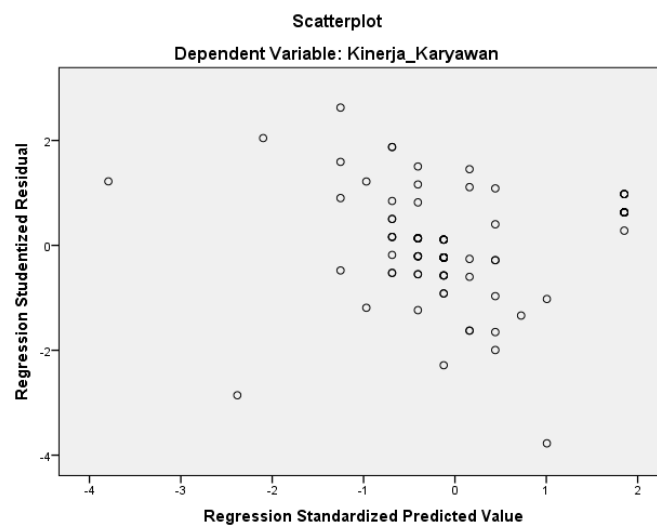


Sumber: Data diolah, 2023.

4.4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Berikut gambar 4.8 adalah pengujian heteroskedastisitas.

Gambar 4.7
Uji heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan gambar 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas karena sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu.

4.4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi linear sederhana.

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.951	2.900	
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.555	.089	.537

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa:

$$Y = 10.951 + 0,555 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 10.951 yang berarti apabila variabel kualitas sumber daya manusia bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 10.951.
2. Koefisien kualitas sumber daya manusia sebesar 0,555 yang berarti jika variabel kualitas sumber daya manusia naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,555.

4.4.6 Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji parsial (Uji-t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu). Adapun hasil pengujian tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji-t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.776	.000
	Kualitas SDM	6.271	.000

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa pengujian secara parsial dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dan nilai sig. dengan nilai alpha yakni 0,05. Dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai t hitung > dari nilai t tabel dan nilai sig. < 0,05. Adapun t tabel dalam penelitian ini dengan nilai n = 94 dan taraf kepercayaan 95% (alpha = 0,05) didapati nilai t tabel sebesar 1.66159). Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,271 > 1.66159$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya pengaruh Kualitas SDM adalah sebesar 0,555 yang berarti jika variabel Kualitas SDM naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,555.

4.4.7 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil dari pengujian R^2 (R-Square) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929a	.863	.862	2.939

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.9 tersebut dapat disimpulkan bahwa angka R Square (R^2) sebesar 0,863, artinya bahwa 86,3% variabel dependen kinerja karyawan pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh mampu dijelaskan oleh variabel independen, yaitu kualitas SDM. Sedangkan sisanya sebesar 13,7% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya seperti kompetensi, penghargaan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diatas didapatkan bahwa semua uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas pada data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah terpenuhi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kualitas SDM Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kualitas SDM berbanding lurus dengan kinerja karyawan, yaitu semakin baik kualitas SDM Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh maka dapat memberikan pengaruh yang positif sebesar 0,555 terhadap kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk kualitas SDM Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh maka dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh kualitas SDM yang tertuang dalam bentuk pelayanan. Maka jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang maksimal dan memberikan pelayanan yang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap kualitas SDM. Kinerja karyawan yang baik

akan mencerminkan citra Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh dan menentukan apakah Kantor Pusat CV Raden The Barber Banda Aceh tersebut mampu memberikan kualitas SDM yang baik untuk para pelanggan

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

- a. Penerapan kualitas sumber daya manusia yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena secara umum Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Maka, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia pada suatu Perusahaan, maka akan semakin tinggi pula Tingkat kinerja karyawannya.
- b. Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan. yaitu agar dapat membenahi diri dengan melihat kembali hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar tercipta kinerja karyawan yang dapat meningkatkan citra Perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin bagus kualitas sumber daya manusia pada Kantor Pusat CV Raden The Barber Aceh maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan konsep bahwa kinerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh kualitas SDM yang tertuang dalam bentuk pelayanan. Maka jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang maksimal dan memberikan pelayanan yang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap kualitas SDM.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka penulis mempertimbangkan untuk memberikan beberapa saran sebagai masukan untuk mengambil langkah selanjutnya. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi sumber dan acuan dalam menambah wawasan terkait kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan serta segala implikasinya.
2. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi wawasan tambahan dan pengetahuan baik secara praktis maupun teoritis tentang cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai kinerja

karyawan yang akan berperan baik dalam mendukung pertumbuhan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel yang berbeda seperti kompetensi, penghargaan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Bagi Raden The Barber diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi konsumen-konsumennya. Baik bagi konsumen yang telah menjadi langganan maupun konsumen baru dengan mengedepankan kepuasan konsumen agar konsumen dapat merekomendasikan produk yang diperdagangkan serta memiliki niat yang tinggi untuk kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ampauleng. (2016) Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, No.XIX ISSN : 1907 – 5480
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Suatu Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta
- Farasmy, Nurul (2016). Analisis Kinerja Aparatur Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat” Kecamatan Mamuju serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kecamatan Mamuju. *Jurnal Manajemen*. (2)1:231-232.
- Gary, D.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi Kesepuluh jilid Satu*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hadi, A. P. (2016). *Analisis Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Industri Tepung Tapioka Kecamatan Margoyoso, Kabupaten Pati)*. Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Handoko, Hani T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta*
- Husein, U. (2016). *Riset Sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Irmawati, W.(2016) *Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi Dan Sumber Daya Mineral*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana
- Kelejan, Rillya., dan Tawas, Hendra. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4

- Kurniawan, K. A. (2016). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *E-Journal. Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. (1)3:32.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mustafa (2016). Analisis Kinerja Sumber Daya Aparatur Pada Uptd Balai Pengawasan Dan Pengendalian Mutu Barang Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*
- Nasution, M. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 2, No. 2, Hlm 146-153*
- Raditya Kadek. D. (2016). Analisis Kinerja Aparat Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2016) :551-558*
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Robbins SP (2016). *Perilaku Organisasi Buku* , Jakarta : Salemba Empat.
- Rusjiana, Jimmy. (2016) Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 1, 21-29*
- Sa'dah, Lailatus. (2016) Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Malangkucecwara Malang*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2016). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. & Priansa, D. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syahrani (2016). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform, 2016, 2 (3): 1624-1636*
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiaswari, Roro Rukmini. (2016). Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1 (3) 18 – 29
- Widodo, W. (2016). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Wulandari, Y. (2016). *Pengaruh Independensi, etika Auditor, Due professional Care, Akuntabilitas, Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Tidak Dipublikasi).
- Yulius, Saka (2016) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*. (3)1:21-22.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

ANALIS PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RADEN THE BARBER BANDA ACEH

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah seluruh pertanyaan dengan seksama
2. Berilah tanda (✓) pada pilihan jawaban yang disediakan sesuai dengan kondisi anda yang sebenar-benarnya demi keakuratan data
3. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh terhadap karir anda
4. Terdapat lima pilihan jawaban yang dapat anda pilih :
 - STS = Sangat tidak Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - S = Setuju
 - SS = Sangat Setuju

A. Karakteristik Responden

- | | | | |
|------------------|---|--------------------------------------|--|
| 1. Jenis Kelamin | = | ☐ Pria | ☐ Wanita |
| 2. Usia | = | ☐ < 20 Tahun | ☐ 21-30 Tahun |
| | | ☐ 31-40 Tahun | ☐ > 40 Tahun |
| 3. Pendidikan | = | ☐ SMA/SMK | ☐ Diploma III |
| | | ☐ Strata I | ☐ Strata II/ Strata III |
| 4. Masa Kerja | = | ☐ < 1 tahun | ☐ 1-3 tahun |
| | | ☐ 5-10 tahun | ☐ > 10 tahun |

B. Pertanyaan Inti

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Intelektual						
1.	Saya mempunyai pemahaman yang memadai sehingga dapat mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaan.					
Pendidikan						
2.	Saya memiliki kemampuan akademik yang relevan dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni.					
Memahami Bidang						
3.	Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi					
4.	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah					
Semangat Kerja						
5.	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan					
Kemampuan perencanaan dan pengorganisasian perusahaan						
6.	Saya mampu menjalankan tugas demi tercapainya penghasilan yang maksimal					
7.	Saya dapat bersikap loyal (setia) terhadap perusahaan					

2. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
Kualitas						
1	Saya bekerja mengikuti standar perusahaan					
2	Saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas					
3	Saya disiplin dalam bekerja					
Kuantitas						
4	Saya memiliki target dalam bekerja					
5	Saya berusaha mencapai target					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
Ketepatan waktu						
7	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
8	Saya cenderung tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja					

9	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam sehari					
Efektivitas						
10	Saya mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik					
11	Saya cenderung hadir tepat waktu					
12	Saya suka berinovasi dalam melakukan pekerjaan					
Kemandirian						
13	Saya menyukai tantangan					
14	Saya sering mengandalkan diri sendiri dalam bertindak					
15	Saya berusaha menjadi pekerja yang dapat diandalkan					
Komitmen						
16	Saya bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan kepada saya					
17	Saya memiliki loyalitas terhadap perusahaan					
18	Saya bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Kualitas Sumber Daya Manusia							
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
1	4	4	4	3	3	4	5
2	4	4	4	4	2	4	4
3	4	4	4	4	3	5	5
4	3	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	3	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4
8	2	4	2	4	2	2	4
9	4	3	4	4	3	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	2	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	3	3	4	5	5

21	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	4	4	4	4
30	3	4	4	4	3	4	2
31	3	3	2	3	5	4	1
32	4	4	4	4	3	4	5
33	4	4	4	4	2	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	4	4	3	4	5
40	4	5	5	4	3	4	4
41	4	4	4	4	3	4	4
42	4	4	4	4	3	4	4
43	4	4	4	4	3	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	3	4	4
46	4	4	4	4	3	4	4
47	4	3	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	2	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	3	3	4
51	4	4	4	4	2	4	4
52	3	4	3	3	4	3	4
53	4	5	4	4	3	5	5
54	4	4	4	4	4	4	5
55	4	4	4	4	3	3	4
56	4	4	4	4	3	3	4
57	4	4	4	4	3	4	5
58	4	4	4	4	3	3	4
59	4	4	4	4	4	4	5
60	4	4	4	4	4	3	2
61	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4

[illegible]

64	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
75	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
87	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
91	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
94	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Persentasi Data Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	94	100,0	100,0	100
	Perempuan	0	0	0	0
	Total	94	100,0	100,0	100,0

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	68	72,0	72,0	72,0
	30-39 Tahun	18	19,0	19,0	19,0
	40-49 Tahun	8	9,0	9,0	9,0
	> 50 Tahun	0	0	0	0
	Total	94	100,0	100,0	100,0

Lama Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	42	45,0	45,0	45,0
	1 - 3 Tahun	36	38,0	38,0	38,0
	3- 5 Tahun	16	17,0	17,0	17,0
	> 10 Tahun	0	0	0	0
	Total	94	100,0	100,0	100,0

Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	73.59	7.906	94
Kualitas SDM	28.44	3.543	94

Lampiran 5 Nilai R tabel pada Tingkat keyakinan 95%

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419

15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430

88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 4 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas SDM (X)	X1	0,825	0,2028	Valid
	X2	0,793		Valid
	X3	0,788		Valid
	X4	0,754		Valid
	X5	0,698		Valid
	X6	0,787		Valid
	X7	0,733		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,841	0,2028	Valid
	Y2	0,849		Valid
	Y3	0,868		Valid
	Y4	0,664		Valid
	Y5	0,766		Valid
	Y6	0,493		Valid
	Y7	0,659		Valid
	Y8	0,573		Valid
	Y9	0,562		Valid
	Y10	0,702		Valid
	Y11	0,686		Valid
	Y12	0,443		Valid
	Y13	0,493		Valid
	Y14	0,789		Valid
	Y15	0,788		Valid
	Y16	0,678		Valid
	Y17	0,765		Valid
	Y18	0,765		Valid

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	KUALITAS SDM
X1	Pearson Correlation	1	.596**	.687**	.565**	.502**	.545**	.649**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
X2	Pearson Correlation	.596**	1	.651**	.572**	.445**	.577**	.532**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
X3	Pearson Correlation	.687**	.651**	1	.683**	.412**	.511**	.536**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
X4	Pearson Correlation	.565**	.572**	.683**	1	.429**	.508**	.452**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
X5	Pearson Correlation	.502**	.445**	.412**	.429**	1	.509**	.347**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
X6	Pearson Correlation	.545**	.577**	.511**	.508**	.509**	1	.499**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
X7	Pearson Correlation	.649**	.532**	.536**	.452**	.347**	.499**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94
KUALI TAS SDM	Pearson Correlation	.825**	.793**	.788**	.754**	.698**	.787**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94

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

Correlations																				KINERJA KARYAWAN
Y15	Pearson Correlation	.763**	.592**	1	.486**	.486**	.838**	.592**	1	.486**	.838**	.592**	1	.486**	.838**	.631**	.456**	0.146	.413**	.788**
	Sig. (2-tailed)																			
	N	0	0		0	0	0	0		0	0	0		0	0	0	0	0.15	0	0
		.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94
Y16	Pearson Correlation	1	.278**	.231**	.210**	0.146	0.137	0.046	.345**	.372**	.436**	.916**	.436**	.456**	0.146	0.137	0.046	.456**	0.146	.678**
	Sig. (2-tailed)																			
	N		0.005	0.022	0.037	0.15	0.177	0.653	0.001	0	0	0	0	0	0.15	0.177	0.653	0	0.15	0
		.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94
Y17	Pearson Correlation	.278**	1	.316**	.286**	.382**	.343**	0.183	.712**	.479**	.733**	.453**	.909**	.708**	.382**	.343**	0.183	.708**	.382**	.76**
	Sig. (2-tailed)																			
	N	0.005		0.001	0.004	0	0.001	0.07	0	0	0	0	0	0	0	0.001	0.07	0	0	0
		.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94
Y18	Pearson Correlation	.231**	.316**	1	0.132	.317**	.265**	0.187	.516**	.384**	.558**	.501**	.736**	.935**	.317**	.265**	0.187	.935**	.317**	.765**
	Sig. (2-tailed)																			
	N	0.022	0.001		0.193	0.001	0.008	0.064	0	0	0	0	0	0	0.001	0.008	0.064	0	0.001	0
		.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.493**	.659**	.573**	.562**	.702**	.686**	.443**	.795**	.659**	.813**	.641**	.887**	.822**	.626**	.870**	.817**	.742**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)																			
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94	.94

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

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

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
Kualitas SDM (X)	0,887	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	0.60	Reliabel

Reliability Statistics X

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	28.51	11.885	.770	.864
X2	28.45	11.944	.729	.867
X3	28.51	11.865	.719	.868
X4	28.56	12.107	.680	.872
X5	28.79	11.108	.550	.893
X6	28.58	11.328	.702	.868
X7	28.42	11.573	.630	.876

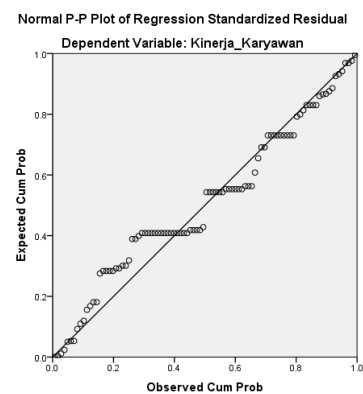
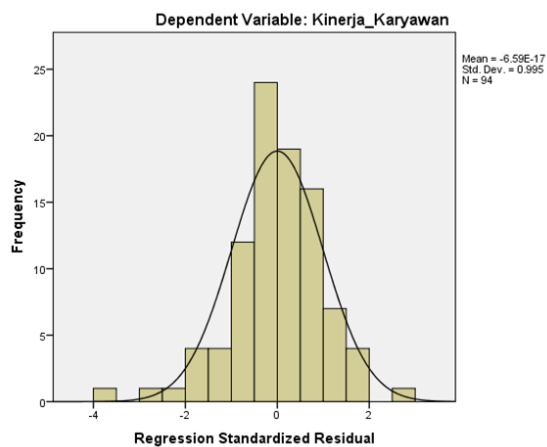
Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	7

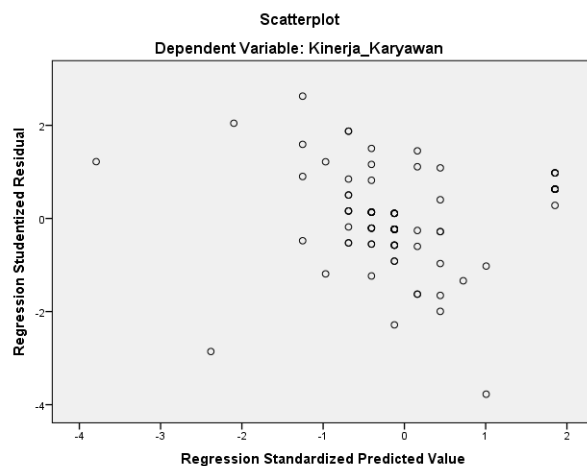
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	24.71	7.985	.507	.834
Y2	24.78	7.256	.785	.793
Y3	24.79	7.536	.722	.804
Y4	24.81	7.626	.631	.816
Y5	24.94	6.731	.768	.791
Y6	24.90	7.010	.681	.807
Y7	24.66	9.309	.133	.881
Y8	24.76	9.311	.134	.88
Y9	24.94	6.731	.768	.791
Y10	24.71	7.985	.507	.834
Y11	24.79	7.536	.722	.804
Y12	24.84	7.632	.631	.817
Y13	24.89	9.357	.145	.889
Y13	24.92	7.008	.679	.802
Y14	24.78	7.256	.785	.793
Y15	24.61	9.310	.134	.882
Y16	24.79	7.536	.722	.804
Y17	24.75	7.251	.781	.787
Y18	24.69	9.349	.140	.895

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik



Lampiran 7 Uji heteroskedastisitas



Lampiran 8 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.951	2.900	
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.555	.089	.537

Lampiran 9 Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.776	.000
	Kualitas SDM	6.271	.000

Lampiran 10

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929a	.863	.862	2.939

Koefisien

Determinasi

Lampiran 11 Nilai Nilai T tabel pada Tingkat keyakinan 95 %

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318

5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451

53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967

106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954