

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ARDIANSYAH HARAHAHAP  
158320188**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

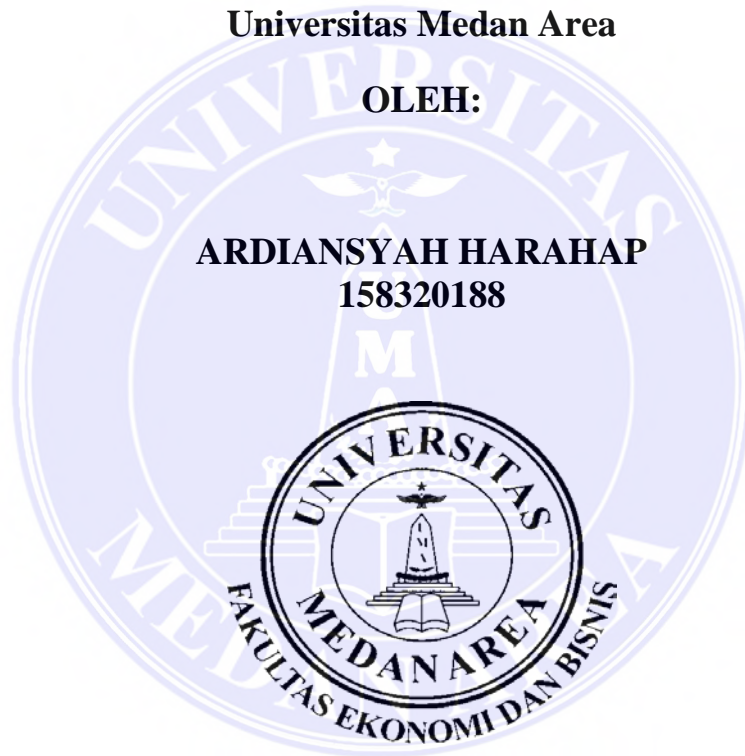
**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area**

**OLEH:**

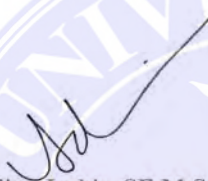
**ARDIANSYAH HARAHAP  
158320188**

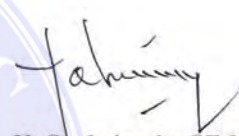



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

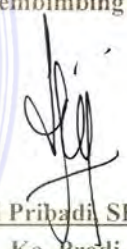
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Ikapharmindo Putramas Cabang Medan  
Nama : ARDIANSYAH HARAHAHAP  
NPM : 15.832.0188  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
Adelina Lubis, SE.M.Si  
Pembimbing I

  
H. Stahriandy, SE.M.Si  
Pembimbing II

  
H. Stahriandy, SE.M.Si  
Kaprodi

  
Teddi Priyadi SE.MM  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 29 Maret 2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Maret 2019

METERAI  
TEMPEL  
E1372AFF810197591  
6000  
ENAM RIBURUPIAH  
**ARDIANSYAH HARAHAP**  
158320188

## ABSTRAK

Ardiansyah,158320188.Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area,2019.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan setingkat di PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang berjumlah 65 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 65 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Pengembangan SDM mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan (2) secara parsial variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan SDM dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

**Kata kunci : Pengembangan SDM, Komitmen Organisasi, Kinerja.**

## ABSTRACT

*Ardiansyah, 158320188. Effects of Human Resource Development (HR) and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Ikapharmindo Putramas Medan Branch, Thesis. The Faculty of Economics and Business, University of Medan Area, 2019. The purpose of this study was to find out and analyze the Effect of HR Development and Organizational Commitment on Employee Performance at Medan Branch of PT. Ikharmarmindo Putramas. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study are all employees at the level of PT. Ikapharmindo Putramas Medan Branch, amounting to 65 people. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study the population is relatively small, as many as 65 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis. The results of the study show that: (1) partially the HR Development variable influences Employee Performance at Medan Branch PT. Ikapharmindo Putramas (2) partially Organizational Commitment variable affect Employee Performance at Medan Branch PT. Ikharmarmindo Putramas, (3) simultaneously there is a positive and significant influence between HR Development variables and Organizational Commitment affect Employee Performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan Branch.*

**Keywords:** *HR Development, Organizational Commitment, Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan”**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada orang tua saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi.Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Herry Syahrial.SE.Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Bapak Ir, Yamin M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Teddi Pribai SE M.M Selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Ibu Adelina Lubis.SE.MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak H. Syahriandy.SE.MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
8. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE.MSi selaku Sekretaris Skripsi ini.
9. Semua sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga tuhan yang maha esa memberkahi dan membalas kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik dari segi isi maupun tata bahasa karena keterbatasan penulis. Untuk itu penulis terlebih dahulu meminta maaf yang sebesar besarnya dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca, terima kasih

Medan,Februari 2019

**Ardiansyah Harahap**  
**NPM : 158320188**



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.3. Penilaian Kinerja, Manfaat, Tujuan dan Fungsi.....	9
2.1.4. Indikator Kinerja .....	14
2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia(SDM) .....	15
2.2.1. Pengertian Pengembangan .....	15
2.2.2. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.	16
2.2.4. Faktor-Faktor Pengembangan SDM .....	17
2.2.5. Indikator Pengembangan SDM .....	17
2.3. Komitmen Organisasi .....	18

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	18
2.3.2. Manfaat Komitmen Organisasi .....	18
2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi.....	20
2.4. Penelitian Terdahulu .....	21
2.5. Kerangka Konsep.....	23
2.6. Hipotesis.....	28
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1. Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	30
3.2.1. Populasi .....	30
3.2.2. Sampel.....	30
3.3. Defenisi Operasional.....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.5. Tehnik Pengumpulan Data.....	32
3.6. Tehnik Analisis Data.....	33
3.6.1. Uji validitas dan Reliabilitas .....	33
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	34
3.6.3. Uji Statistik .....	36
3.6.4. Koefisien Determenasi( $R^2$ ) .....	36
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1. Pembahasan.....	37
4.1.1. Gambaran umum PT. Ikpharmindo Putramas .....	37
4.1.2. Visi misi dan tujuan PT. Ikpharmindo Putramas .	38
4.1.3. Struktur organisasi .....	39
4.1.4. Penyajian Data Responden.....	39
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden.....	40
4.1.6. Uji Validitas Dan Realibilitas .....	50
4.1.7. Uji statistik .....	52

4.1.8. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.1.10. Uji Hipoteis .....	58
4.1.9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	60
4.2. Hasil Penelitian .....	61
4.2.1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja.....	61
4.2.2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ..	62
4.2.3. pengaruh Pengembangan SDM dan komitmen organisasi terhadap kinerja.....	63
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>67</b>

### DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	39
Gambar 4.2 Histograma .....	55
Gambar 4.3 P.Plot .....	56
Gambar 4.4 Scarplot.....	58

### DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3.2. Daftar populasi.....	30
Tabel 3.3. Defenisi Operasional.....	31
Tabel 3.4. Bobot Nilai Angket.....	32

Tabel4.1.	Jenis Kelamin Responden .....	40
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	40
Tabel4.4.	Pernyataan 1 (X1) .....	41
Tabel4.5.	Pernyataan 2 (X1) .....	42
Tabel4.6.	Pernyataan 3 (X1) .....	42
Tabel4.7.	Pernyataan 4 (X1) .....	43
Tabel4.8.	Pernyataan 5 (X1) .....	43
Tabel4.9.	Pernyataan 6 (X1) .....	44
Tabel4.10.	Pernyataan 7 (X2) .....	44
Tabel4.11.	Pernyataan 8 (X2) .....	45
Tabel4.12.	Pernyataan 9 (X2) .....	45
Tabel4.13.	Pernyataan 10 (X2) .....	46
Tabel4.14.	Pernyataan 11 (X2) .....	46
Tabel4.15.	Pernyataan 12 (X2) .....	47
Tabel4.16.	Pernyataan 13 (Y) .....	47
Tabel4.17.	Pernyataan 14 (Y) .....	48
Tabel4.18.	Pernyataan 15 (Y) .....	48
Tabel4.19.	Pernyataan 16 (Y) .....	49
Tabel4.20.	Pernyataan 17 (Y) .....	49
Tabel4.21.	Uji Validitas .....	51
Tabel4.22.	Uji Realibilitas .....	52
Tabel4.23.	Analisa Regresi Berganda.....	53
Tabel4.24.	Multikolinearitas .....	57
Tabel4.25.	Uji t .....	59
Tabel4.26.	Uji F .....	61
Tabel4.27.	Koefisien Determinasi.....	62
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>		

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah.

Pengertian kinerja atau performance 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.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:43) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja yang lebih Tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu yang mampu memperbaiki kinerja karyawan adalah pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dilakukan dengan cara mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, baik dari segi pengetahuan maupun ketrampilan dan mental dengan harapan akan dapat menciptakan *Good Governance* yang diinginkan oleh segenap masyarakat. Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat di terima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Kebutuhan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tidak dapat ditunda lagi pemenuhannya. Semua organisasi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu menyediakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, yang mampu menjawab semua tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan karyawan. Keberhasilan pembinaan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya.

Sumber Daya Manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia karyawan sebuah perusahaan di Surabaya, maka

pembinaan Sumber Daya Manusia selama bekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat struktural" (Setiono, 2017:19).

Pola pembinaan karyawan juga diselaraskan dengan peningkatan kesejahteraan, karena pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan karyawan. Keberhasilan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dapat di ukur efektivitasnya dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

PT.Ikapharmindo Putramas adalah perusahaan yang bergerak dalam industri farmasi, makanan, produk bayi dan kosmetik. Perusahaan tersebut sangat *concern* dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia nya, mengingat di era globalisasi ini semakin ketatnya persaingan. Persaingan yang tinggi tidak hanya dapat dihadapi dengan sistem pemasaran yang baik saja, tetapi juga harus diimbangi dengan pengembangan Sumber Daya Manusia karyawannya. Ada banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam pengembangan Sumber Daya Manusiannya. Diantaranya seperti yang telah dilakukan oleh PT.Ikapharmindo Putramas. melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia karyawan melalui pemberian kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan ide-ide dan gagasannya. Dengan begitu, karyawan akan lebih berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini juga bisa membuat karyawan merasa lebih dihargai dan dapat membuat mereka lebih berkembang. Namun kesempatan yang diberikan oleh perusahaan, tidak semua bisa dimanfaatkan oleh sebahagian kecil karyawan, seperti masih ada karyawan yang lebih memilih berdiam diri dan

kurang melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang sebenarnya bisa membantu pengemangan skill karyawan, Mereka menganggap jika aktif melibatkan diri dalam semua kegiatan perusahaan, akan menyebabkan tugas-tugas mereka bertambah sedangkan kompensasi yang diberikan tidak meningkat. perusahaan lah yang akan mendapat keuntungan paling besar dari pengembangan

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Menurut Mathieu dan Zajac (1990) dalam Supriyono (2015:31) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Dalam mempertahankan komitmen para karyawannya terhadap perusahaan/organisasi PT.Ikapharmindo Putramas selalu menanamkan integritas kepada para karyawannya, diantaranya selalu memberikan masukan-masukan berjenjang dari mulai direksi sampai karyawan level yang paling rendah. Namun dalam pelaksanaannya, belum semua karyawan memahami arti pentingnya komitmen organisasi. Masih ada karyawan yang kurang melibatkan diri secara



total dalam setiap kegiatan organisasi dan masih ada diantara karyawan yang menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Hal itu dimungkinkan karena diantara karyawan merasa karakteristik pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian mereka. Kemudian lingkup organisasi yang terlalu besar membuat perusahaan luput memperhatikan karyawan baik terhadap prestasi yang telah dibuat maupun terhadap kebutuhan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan”**.

## **1.2. Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan ?
2. Apakah komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?
3. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?

### 1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

### 1.4. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti  
membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan  
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
3. Bagi peneliti lain  
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi,

bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja.**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja.**

Pengertian kinerja pegawai menurut Simamora (2015:120) adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:32), definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moehariono (2011:60) menyatakan bahwa kinerja 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.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai karyawan dalam suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016:113) menyatakan bahwa ada tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, yaitu:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

- b. Tingkat usaha yang dicurahkan
- c. Dukungan organisasi

Menurut model mitra-lawyer(dalam Moehariono, 2011:61) kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a) Harapan mengenai imbalan
- b) Dorongan
- c) Kemampuan
- d) Kebutuhan dan sifat
- e) Persepsi terhadap tugas
- f) Imbalan internal dan eksternal
- g) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

### **2.1.3. Penilaian Kinerja, Manfaat, Tujuan, dan Fungsinya**

Kinerja merupakan faktor penting untuk mengevaluasi setiap karyawan dalam perusahaan. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan kepada manajer untuk mengkaji kemajuan dalam jangka panjang perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2015:55) manfaat penilaian kinerja yaitu:

- a) Manfaat bagi karyawan yang dinilai
  1. Meningkatkan motivasi
  2. Meningkatkan kepuasan kerja
  3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
  4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif

5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
10. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

b) Manfaat bagi Penilai

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.

3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
4. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi
5. Peningkatan kepuasan kerja
6. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
7. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
8. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karenatelah berhasil mendekati ide dari karyawan dengan ide dari para manajer
9. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan
10. Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan Berjaya sesuai harapan dari manajer
11. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antar pribadi karyawan dengan manajer

12. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi bagi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
  13. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru.
  14. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.
- c) Manfaat bagi Perusahaan
1. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
  2. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan
  3. Meningkatkan kualitas komunikasi
  4. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
  5. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
  6. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan
  7. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan
  8. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
  9. Kemampuan menemukan setiap permasalahan



10. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan
11. Kejelasan dan ketepatan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima
12. Budaya perusahaan menjadi mapan
13. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan penin
14. Angkatan tanggung jawab secara kuat
15. Penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Tujuan dan Fungsi manajemen kinerja menurut Moeheriono (2011:113) adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.
- b. Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
- c. Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian, dan rewiu kinerja terintegrasi.
- d. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju

- e. Timbulnya input dalam perencanaan penggantian jabatan.
- f. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.

#### **2.1.4. Indikator Kinerja**

Menurut Moehariono (2011:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

- a. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
- c. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

- e. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- f. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

## **2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1. Pengertian Pengembangan**

Menurut Komaruddin Sastradipoera (2012:122) sedikitnya ada dua buah definisi yang menjelaskan arti pengembangan :

1. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyelia.
2. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral karyawan dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

### **2.2.2. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2011:244) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasilguna. Sedangkan menurut Almasdi (2016:17) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

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

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungnya dengan tantangan tersebut.

Karena itu pula, maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan tersebut, yakni tantangan jangka panjang dan strategis (Komaruddin Sastradipoera, 2012:137).

#### **2.2.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan sumber daya manusia**

Veithzal Rivai (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

1. Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

#### **2.2.5.Indikator Pengembangan Sumber daya manusia**

Menurut Hasan, (dalam Jusmaliani 2011:100) untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Indikator Kepribadian. Indikator kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
2. Indikator Produktivitas. Indikator ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. Indikator Kreativitas. Indikator ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

## **2.3. Komitmen Organisasi**

### **2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Kemudian menurut Robbin and Judge (2011:367) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahana di organisasi.

### **2.3.2. Manfaat Komitmen Organisasi**

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi.

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang

pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi supervise karyawan serta meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

### 2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasional yaitu:

#### 1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi
- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian kepada organisasi

#### 2. Komitmen Berkelanjutan.

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi



- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
  - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi
- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

#### **2.4. Penelitian Terdahulu.**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

**Table 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Raudatul Jannah  2014	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Samarindah	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan jika Program pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Insani Baraperkasa berpengaruh positif dan signifikan. Terhadap kinerja karyawan, selai itu dengan pengembangan sdm dalam mewujudkan kinerja karyawan secara terus menerus atau aktif untuk melakukan koreksi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan atas kebijakan-kebijakan pemerintah yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan perusahaan itu sendiri.
2.	Dodik Jatmika  2017	Pengaruh Pengembangan SDM dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian agama Jombang	Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia melalui integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif dengan Setiap pegawai kemenag diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir,
3.	Rizky Nugraha  2016	Pengaruh Pengembangan SDM, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali	Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Morowali.
4.	Junni Yenni Marbun  2017	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekan Baru	Komitmen organisasi karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang baik. Hal ini dikarenakan ada komponen yang belum tepat dilakukan perusahaan terhadap karyawan sehingga komitmen terhadap organisasi rendah.
5	Okto Abrivianto P,  2016	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang dan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena memiliki koefisien regresi 0,218 lebih besar dibandingkan komitmen organisasi sebesar 0,209.

6	Didem Pasoglu  2016	<i>Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry</i>	Untuk menganalisis hubungan antara variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini, korelasi dan statistik regresi berganda digunakan. Temuan dari penelitian mendukung variabel (pilihan, pelatihan, evaluasi kinerja, promosi, penghargaan berbasis kinerja, berbagi informasi, keamanan kerja dan sistem manajemen sumber daya manusia) dan variabel-variabel ini juga didukung oleh temuan penelitian sebelumnya. Seperti yang digambarkan oleh temuan penelitian ini, praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara sistematis.
7	Boonie Bei Yu  2015	<i>Human resource management practices and affective organizational commitment: A comparison of Chinese employees in a state-owned enterprise and a joint venture</i>	Nilai budaya hati manusia Tiongkok ditemukan sebagai anteseden dari komitmen afektif karyawan tetapi memengaruhi kepuasan karyawan dalam hal hanya beberapa praktik HRM di perusahaan milik negara. Implikasi untuk teori HRM strategis dan perubahan dalam sistem HRM Cina dibahas.

## 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

## **1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. Mereka harus mengetahui apa yang Anda ingin lakukan dan bagaimana Anda ingin mereka melakukannya. Bila tidak, mereka akan melakukan pekerjaan itu dengan cara mereka, bukan cara Anda. Atau mereka akan berimprovisasi, atau lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif (Gary Dessler, 2012:280).

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru atau lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja (Veithzal Rivai, 2011:307).

Tuntutan dan perubahan zaman yang cepat dan signifikan mengharuskan karyawan untuk selalu mengikuti program pengembangan sumber daya manusia agar dapat bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Program pengembangan yang ideal adalah program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan. Ukuran kinerja yang tinggi dapat dinilai melalui manajemen penilaian kinerja yang dilakukan departemen personalia perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan sumber daya yang sesuai dengan tujuan dan tata cara organisasi dalam melakukan proses pencapaian target yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja masing-masing individu dalam organisasi. Jika pengembangan sebelumnya adalah positif maka pengembangan selanjutnya bertujuan untuk

mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi kinerja perusahaan secara umum. Sedangkan jika pengembangan sebelumnya adalah negatif maka pengembangan selanjutnya adalah untuk membuat perbaikan pada metode yang digunakan selanjutnya.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas. Keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2012:155) mendefinisikan “*Organizational Comitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh moral kerja kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting

sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

### **3. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia Dan Komitmen**

#### **Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

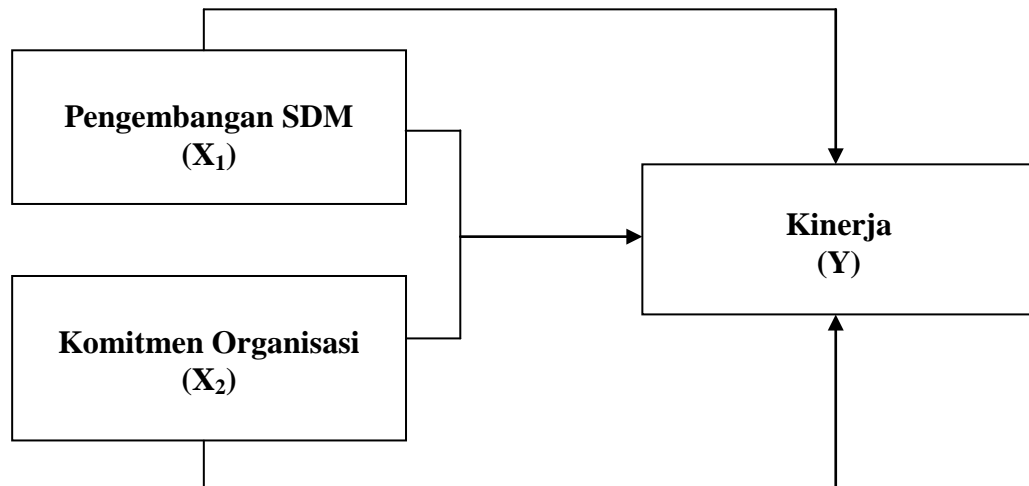
Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap Karyawan baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (customer satisfacation) tetapi juga berorientasi pada nilai (customer value).

komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas. Keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Secara ekstensif membagi komitmen menjadi tiga kelompok, yaitu : a) Komitmen Afektif (affective commitment) Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Kunci dari komitmen ini adalah want to (keinginan untuk bertahan). Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan untuk identifikasi dengan dan ketrelibatan dalam organisasi. Anggota yang berkomitmen pada tingkat

afektif setia dengan organisasi karena memiliki hubungan kerja pribadi mereka sebagai kongruen dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Penilaian kinerja adalah merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dalam beberapa organisasi masih sering ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja karyawannya. Pertama, kurangnya kecakapan yang dimiliki para karyawan. Hal ini terlihat dari masih seringnya terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Kedua, rendahnya motivasi para karyawan pelaksana. Indikasinya antara lain loyalitas, tanggung jawab, disiplin serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan terlihat masih rendah. Ketiga, kurangnya personil yang terlatih. Keempat, sedikitnya masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan serta tidak konsisten dalam mengerjakan tugas.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh moral kerja kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## 2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan..
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Ikapharmindo Putramas Jalan Gatot Subroto No: 248 Kota Medan, Sumatera Utara..

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

**Tabel 3.1**  
**Rencana waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov	Des	Jan	Peb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang berjumlah 65 orang.

**Tabel 3.2**  
**Daftar Populasi Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan**

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Area Manager	3
2	Supervisor	6
3	Medical reps	25
4	Administrasi/IT	6
5	Staff Gudang	6
6	Pengantar Barang	5
7	Operator	2
8	Kolektor	5
9	Security	6
	Jumlah	65

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang berjumlah berjumlah 65 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

### 3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Pengembangan SDM (X1)	pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja,	1. Kepribadian 2. Produktivitas 3. Kreativitas	Likert
2.	Komitmen Organisasi (X2)	komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.	1. Afektif 2. Berkelanjutan 3. Normatif	Likert
3.	Kinerja (Y)	definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Efektif b. Efisien c. Kualitas d. Ketepatan waktu e. Produktivitas f. Keselamatan	Likert

Sumber: Mangkunegaran (2014), Hasan (2011), Hasibuan (2011)

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

## 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel 3.4**  
**Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

--	--

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel

- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
  - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Cara memprediksinya ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika: (Sukardi,2008:172).

1. Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik data tidak mengumpul di atas dan di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

**3.6.3.Uji Statistik**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel.

Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS*

*17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Pengembangan SDM)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

a = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

#### b. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

##### 2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

#### 3.6.4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien



dekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. di mana perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,344 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai signifikan  $0,001 < 0,005$ .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. ). di mana di perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,643 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai signifikan  $0,010 < 0,005$ .
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. di mana di perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $17,477 > F_{tabel}$  3,14 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan agar dalam pengembangan sumber daya manusia menganut prinsip dalam menjalankan tugas mampu bersikap professional sesuai kompetensi dan kode etik, prestasi kerja, jenjang pangkat dan syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.
2. Disarankan agar pimpinan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun manajerial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
3. Disarankan kepada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan agar karyawan memiliki profesionalisme kerja sehingga komitmen organisasi dapat tercapai.
4. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan nantinya sehingga menambah pengetahuan yang lebih jauh lagi bagi banyak pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Almasdi, 2016, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Allen dan Meyer , 2013, **Perilaku Dalam Organisasi**, Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Chris Rowley dan Keith Jackson , 2012, **Human Resource Management**. (9th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Hasan, (dalam Jusmaliani 2011), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan , 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Komaruddin Sastradipoera, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, 2015: **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Reflika Diatama.
- Mathieu dan Zajac (1990) dalam Supriyono, 2015, **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**. Yogyakarta. Gajamada University pers.
- Moehariono, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai dan Basri, 2015, **Manajemen Supervisi (petunjuk Praktis bagi para supervisor)**. Edisi Revisi, Cetakan kelima. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbin and Judge, 2011, **Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2016, **Manajemen Jilid 2**. Edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga

Setiono, 2017, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung

Simamora, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiono, 2012, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung, Alfabet

Veithzal Rivai, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik**, RajaGrafindo Persada, Jakarta

### **Jurnal**

Boonie Bei Yu, 2015, *Human Resource Management Practices And Affective Organizational Commitment: A Comparison Of Chinese Employees In A State-Owned Enterprise And A Joint Venture*. ISSN: 1744-7941

Didem Pasoglu, 2016, *Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry*. Jurnal Economic & Buisnies Vol : 4 No 3 Tahun 2016.

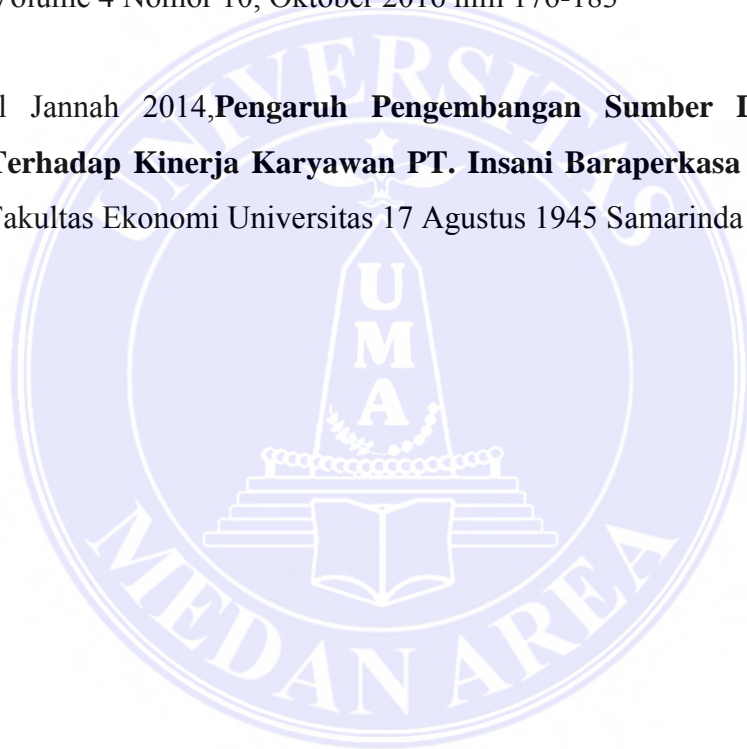
Dodik Jatmika, 2017, **Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementrian Agama Di Jombang**, Universitas KH.A.Wahab Hasbullah, 2Universitas Merdeka Malang, Seminar Nasional Sistem Informasi 2017, 14 September 2017

Junni Yenni Marbun, 2017, **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)**, Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017

Okto Abrivianto P, 2016, **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2 Januari 2014

Rizky Nugraha 2016, **Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali**, Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm 176-183

Raudatul Jannah 2014, **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda**, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda



# LAMPIRAN



## KUESIONER

### PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden: )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria    b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU    b. D3    c. S1    d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

##### Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)  
S = Setuju (diberi nilai 4)  
RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)  
TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)  
STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)



I DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL PENGEMBANGAN SDM (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kepribadian</b>						
1	Karyawan kurang memiliki kepribadian yang baik.					
2	Karyawan Sering meremehkan karyawan yang lain					
<b>Produktivitas</b>						
3	Karyawan menganggap produktivitasnya masih kurang					
4	Karyawan merasa produktivitas mereka sudah sangat baik					
<b>Kreativitas</b>						
5	Karyawan sering memiliki ide yang memberikan inspirasi bagi karyawan lain					
6	Tidak semua karyawan memiliki kreativitas yang tinggi					

2. VARIABEL BEBAS KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>2</sub>)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Komitmen Afektif</b>						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>						
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
4	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					

Komitmen Normatif						
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
6	Saya merasa belum memberikabanyak kontribusi bagi perusahaan ini					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Efektivitas</b>						
1	Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
<b>Efisien</b>						
2	Para karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
<b>Kualitas</b>						
3	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
4	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan perusahaan					
<b>Produktivitas</b>						
5	Para karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan meski dalam jumlah besar					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
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
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

### Distribusi Nilai $t_{\text{tabel}}$

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.419	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621

### Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk  
penyebut  
(N2)

df untuk pembilang (N1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50.	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51.	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52.	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53.	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54.	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55.	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56.	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57.	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58.	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59.	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60.	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61.	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62.	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63.	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64.	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65.	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66.	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67.	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68.	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69.	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70.	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71.	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72.	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

LAMPIRAN	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL PENGEMBANGAN SDM (X1)						
Resp	ITEM						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	6	30
8	5	5	4	2	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	5	4	4	3	5	26
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	5	5	4	4	26

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,771	6

X1

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	22,60	3,494	,507	,602
P2	22,58	3,465	,536	,595
P3	22,75	3,438	,377	,637
P4	22,83	3,268	,377	,640
P5	22,88	3,453	,322	,659
P6	22,74	3,352	,362	,644

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)							
ITEM							
RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	4	4	3	4	4	24
2	5	5	4	4	4	5	27
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	2	4	4	22
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	2	3	4	4	21
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	4	5	4	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	4	4	2	1	4	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	2	4	5	26
15	4	5	4	3	4	4	24

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20,91	5,679	,402	,697
VAR00002	21,00	5,219	,599	,652
VAR00003	21,35	5,045	,390	,700
VAR00004	21,80	4,319	,436	,701
VAR00005	21,35	4,545	,500	,665
VAR00006	21,28	5,328	,536	,666

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)						
ITEM						
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	3	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17,95	1,888	,502	,568
VAR00002	17,92	1,916	,399	,570
VAR00003	18,37	1,612	,356	,518
VAR00004	18,05	1,763	,366	,532
VAR00005	18,23	1,493	,509	,640



	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL PENGEMBANGAN SDM (X1)						
	ITEM						
Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	6	30
8	5	5	4	2	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	5	4	4	3	5	26
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	5	5	4	4	26
16	5	5	4	5	4	4	27
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	4	5	3	26
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	4	5	4	4	4	25
21	5	5	4	4	4	5	27
22	5	5	3	5	5	4	27
23	4	4	4	5	5	4	26
24	5	5	5	5	4	5	29
25	5	5	4	5	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	4	4	5	26
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	4	4	4	27
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	5	5	4	4	4	27
33	4	4	5	4	5	4	26
34	4	4	5	4	5	4	26
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	5	4	4	28
37	5	5	5	5	4	4	28
38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	4	3	4	3	3	21

40	4	4	4	4	4	5	25
41	4	4	4	5	4	5	26
42	5	5	4	5	4	5	28
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	4	5	5	3	27
45	5	5	3	4	5	4	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	5	4	4	5	28
54	5	5	5	2	5	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	6	31
58	5	5	4	4	4	4	26
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	4	5	29
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	4	5	5	28
63	4	4	4	4	5	5	26
64	4	4	5	4	5	5	27
65	4	5	5	5	5	4	28

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)							
ITEM							
RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	4	4	3	4	4	24
2	5	5	4	4	4	5	27
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	2	4	4	22
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	2	3	4	4	21
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	4	4	5	4	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	4	4	2	1	4	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	2	4	5	26
15	4	5	4	3	4	4	24
16	4	4	4	2	4	4	22
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	3	4	4	25
19	4	4	5	4	4	3	24
20	5	5	5	4	4	5	28
21	5	4	4	4	4	5	26
22	4	5	4	3	4	4	24
23	5	5	4	4	3	4	25
24	4	5	5	4	5	5	28
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	4	3	4	3	23
28	5	5	4	5	4	5	28
29	4	4	4	3	4	4	23
30	5	5	5	4	5	5	29
31	5	4	3	4	4	4	24
32	4	4	4	3	4	4	23
33	5	4	3	4	4	4	24
34	5	4	4	4	4	4	25
35	4	4	5	3	4	4	24
36	5	5	4	3	4	4	25
37	4	5	4	5	3	4	25
38	4	4	5	5	3	4	25
39	4	4	5	4	5	4	26
40	5	5	3	4	5	4	26

41	5	4	3	4	5	4	25
42	5	5	4	4	5	4	27
43	4	5	4	3	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	4	5	3	4	4	25
46	5	4	5	5	4	4	27
47	4	4	3	5	4	4	24
48	4	4	3	5	4	4	24
49	4	4	4	3	4	4	23
50	5	4	4	3	4	4	24
51	4	4	4	3	4	4	23
52	5	5	4	4	4	5	27
53	5	5	4	4	4	4	26
54	4	4	4	2	4	4	22
55	5	5	5	4	5	5	29
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	4	4	5	5	28
58	4	4	2	3	4	4	21
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	4	4	5	4	27
61	5	5	5	5	5	4	29
62	5	4	4	2	1	4	20
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	5	5	2	4	5	26
65	4	5	4	3	4	4	24

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)						
RESP	ITEM					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	3	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	4	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	5	3	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	4	5	4	23
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	4	4	4	21
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	3	5	5	22
36	4	5	4	5	5	23
37	4	5	4	5	4	22
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	5	23

41	5	4	5	4	4	22
42	5	5	4	4	4	22
43	4	5	4	5	5	23
44	4	5	4	5	5	23
45	4	4	5	5	4	22
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	3	5	5	22
48	4	5	4	5	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	4	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	4	5	3	21
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	4	4	21
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	5	24
63	5	4	4	4	4	21
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	4	5	4	23

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.861	.840	1.037

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.653	2	28.326	17.477	.000 <sup>a</sup>
Residual	100.486	62	1.621		
Total	157.138	64			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengembangan SDM

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.207	2.131		4.789	.000
Pengembangan SDM	.283	.085	.388	3.344	.001
Komitmen Organisasi	.184	.070	.307	2.643	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

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

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.30	24.22	22.63	.941	65
Residual	-2.986	2.749	.000	1.253	65
Std. Predicted Value	-2.476	1.692	.000	1.000	65
Std. Residual	-2.346	2.159	.000	.984	65

a. Dependent Variable: Kinerja

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		65	65	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27,28	25,54	22,63
	Std. Deviation	2,147	2,617	1,567
Most Extreme Differences	Absolute	,143	,137	,149
	Positive	,093	,137	,149
	Negative	-,143	-,094	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,151	1,105	1,199
Asymp. Sig. (2-tailed)		,141	,174	,113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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

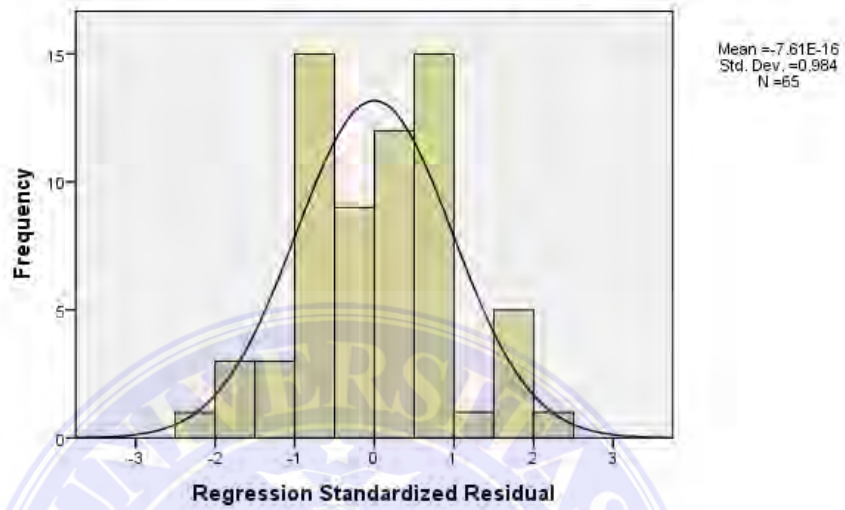
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.30	24.22	22.63	.941	65
Std. Predicted Value	-2.476	1.692	.000	1.000	65
Standard Error of Predicted Value	.165	.571	.262	.079	65
Adjusted Predicted Value	20.21	24.17	22.61	.961	65
Residual	-2.986	2.749	.000	1.253	65
Std. Residual	-2.346	2.159	.000	.984	65
Stud. Residual	-2.373	2.263	.007	1.015	65
Deleted Residual	-3.056	3.018	.019	1.333	65
Stud. Deleted Residual	-2.468	2.343	.007	1.030	65
Mahal. Distance	.091	11.868	1.969	1.987	65
Cook's Distance	.000	.275	.022	.047	65
Centered Leverage Value	.001	.185	.031	.031	65

a. Dependent Variable: Kinerja



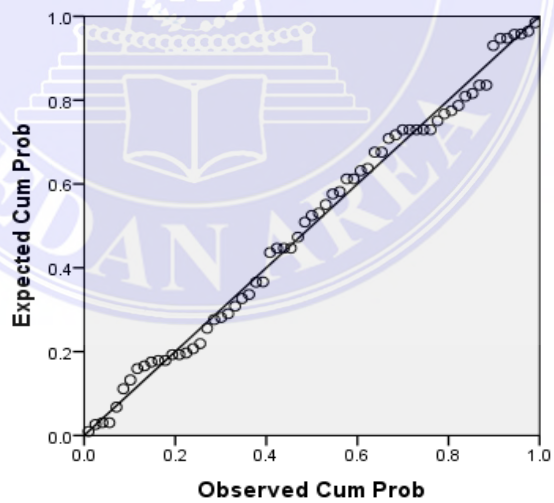
### Histogram

Dependent Variable: Kinerja

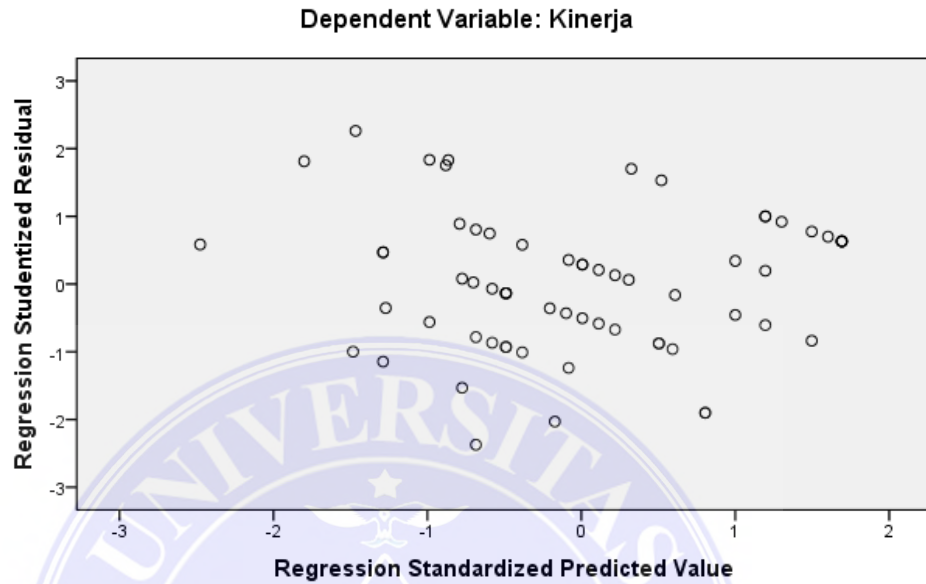


### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



### Scatterplot



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.207	2.131		4.789	.000		
	Pengembangan SDM	.283	.085	.388	3.344	.001	.765	1.307
	Komitmen Organisasi	.184	.070	.307	2.643	.010	.765	1.307

a. Dependent Variable: Kinerja