

bangan_Sumber_Daya_Manusia _dalam_meningkatkan_Kualitas _Kerja.pdf

by

Submission date: 26-Jun-2023 08:35PM (UTC+0700)

Submission ID: 2122952383

File name: bangan_Sumber_Daya_Manusia_dalam_meningkatkan_Kualitas_Kerja.pdf (372.89K)

Word count: 8976

Character count: 56509



2
**PERANAN PENGEMBANGAN SUMBER MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KERJA
(STUDY KASUS PADA KARYAWAN PT. GUNAWAN DIANJAYA
STEEL TBK)**

Samad Umarella
IAIN Ambon

samadumarella@iainambon.ac.id

Abstract

11
A service company in general has the same goals or targets that provide the best quality, success in maintaining quality, 11
profit and grow. To achieve it all, it takes the utilization of human resources. With the existence of a very tight competition must be balanced 11
with the development of human resources in improving the quality of work (case study on employment) as a motivator so that employees can perform the service process quickly and accurately in accordance with the needs of the company. The purpose of this study is to determine the role of human resource development in improving the quality of work (case studies on employees of PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk).

This research uses primary data obtained from observation, interview and questionnaire. The data were analyzed by using multiple linear regression analysis and tested by F test to test the development of human resources simultaneously and t test to test each independent variable partially to the improvement of work quality.

From the results of research and discussion turned out variable human resource development simultaneously affect the improvement of quality of work after tested by the F test and after that tested partially by using t test variable human resource development affect the improvement of quality of work. The most dominant variable affecting the development of work quality is the development of work needs.

Keywords: Development, Improvement, and Quality of Work

Abstrak

2
Suatu perusahaan jasa pada umumnya mempunyai tujuan atau sasaran yang sama yaitu memberikan kualitas yang sebaik-baiknya, keberhasilan dalam mempertahankan kualitas, mendapatkan laba dan berkembang. Untuk mencapai itu semua, diperlukan pemanfaatan sumber daya manusia. Dengan adanya persaingan yang sangat ketat harus diimbangi dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja (study kasus pada karyawan) sebagai pemberi motivasi agar karyawan dapat melakukan proses pelayanan secara cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja (study kasus pada karyawan PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk).

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari observasi, interview dan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan diuji dengan uji F untuk menguji pengembangan sumber daya manusia secara simultan/bersama-sama serta uji t untuk menguji masing-masing variable bebas secara parsial terhadap peningkatan kualitas kerja.

Dari hasil penelitian dan pembahasan ternyata variable pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kualitas kerja setelah diuji dengan uji F, dan setelah itu diuji secara parsial dengan menggunakan uji t variable pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja. Variable yang berpengaruh paling dominan terhadap pengembangan kualitas kerja adalah pengembangan kebutuhan pekerjaan.

Kata Kunci: Pengembangan, Peningkatan, dan Kualitas Kerja

PENDAHULUAN

Proses produksi suatu perusahaan atau badan usaha menggunakan faktor-faktor produksi yang biasa disebut dengan 5 M, yaitu : man, material, method, machine dan untuk mencapai tujuan pasca produksi dibutuhkan satu hal lagi yaitu

market sehingga dengan adanya market tersebut terjadi proses jual beli yang menghasilkan laba bagi perusahaan.

Prinsip tersebut juga berlaku perusahaan jasa, yakni melihat jenis jasa apa yang akan ditawarkan kepasar dan tetap juga





mengkombinasikan dan berbagai faktor-faktor tersebut sehingga tercipta jasa sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan untuk dijual atau dilempar ke pasar yang tentu saja setelah melihat potensi pasar atau kebutuhan pasar terhadap jasa yang telah direncanakan

Untuk bisa menghasilkan produk atau jasa yang optimal yang dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas termasuk didalamnya adalah SDM yang dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari adanya skill berproduksi yang memadai, yang dapat diperoleh salah satu caranya dengan pendidikan dan pelatihan untuk para karyawan.

Menjadi tugas seorang pemimpin untuk dapat mengendalikan system kerja yang ada pada suatu bidang usaha agar dapat mencapai suatu efektivitas dan efisiensi yang tinggi, untuk mencapai hasil yang terbaik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai seoptimal mungkin. Untuk bisa menghasilkan produk atau jasa yang optimal diperlukan sumber daya dan proses yang berkualitas, termasuk didalamnya adalah sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari adanya skill berproduksi yang memadai, yang dapat diperoleh salah satu caranya dengan pendidikan dan pelatihan para karyawannya.

Penting kualitas karyawan ini rupanya telah banyak membuat perusahaan untuk melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan perusahaan akan beberapa keterampilan dalam bekerja dapat semakin ditingkatkan.

Kegiatan-kegiatan semacam itu juga akan dapat membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam usaha mendapat pekerjaan atau karir yang bermakna untuk seumur hidupnya. Kegiatan semacam ini tidak hanya berguna dan menjadi perhatian dari para karyawan yang terlibat didalamnya, tetapi juga masyarakat industri lainnya yang berbeda pada tingkat yang lebih tinggi, yang dimaksudkan selain sebagai cara peningkatan skill karyawan juga media untuk mempromosikan karyawan pada jenjang karir yang lebih tinggi.

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) selalu menarik dan urgen untuk selalu

dikaji baik terkait dengan perilaku, tingkat kemampuan atau skill, maupun karakter, budaya, latar belakang sosiologis serta permasalahan-permasalahan yang melingkupinya. Hal ini disebabkan karena peran strategis manusia baik dalam kegiatan ekonomis maupun kegiatan-kegiatan non ekonomis. Alasan fundamental yang menjadi SDM mempunyai peran yang sangat strategis, yaitu : pertama, SDM mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, karyawan (SDM) merancang, memproduksi barang dan jasa, menawasi kualitasnya, memasarkan produknya mengalkasikan sumber daya financial dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, (SDM) merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis (simamora, 1995,2).

Problem produktifitas merupakan permasalahan yang selalu dikaji dalam upaya mencapainya secara optimal. Sehingga sumber-sumber yang potensial untuk mencapainya selalu dibutuhkan. Perkembangan keilmuan secara evolutif mempengaruhi pandangan terhadap manusia sebagai faktor produksi. Semula menganggap manusia adalah faktor yang sama dengan faktor-faktor produksi yang lainnya akan tetapi saat ini dituntut untuk memberlakukan manusia dengan berbeda dengan faktor-faktor produksi lainnya.

4

PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang perbajaan berkualitas. Dengan munculnya perusahaan swasta lainnya dengan lahan gerak yang sama menuntut perusahaan untuk lebih profesional dalam bidang layanan. Karena konsekuensi yang harus dibayar perusahaan apabila tidak memindahkan hal ini adalah ditinggalkan konsumen dan berpindah pada perusahaan swasta sejenis yang menjanjikan pelayanan yang lebih baik. Praktis perusahaan harus membenahi seluruh sector baik dari sisi perangkat lunak maupun perangkat keras perusahaan, tidak mungkin hal tersebut dicapai tanpa adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti masalah pengembangan karyawan PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk dengan judul :

2

"Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja"





(Study Kasus Pada Karyawan PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk)

Rumusan Masalah

Untuk membatasi serta memberikan arah pada penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara pengembangan SDM yang terdiri dari pengembangan kemampuan teknis, pengembangan kebutuhan pekerjaan dan pendidikan dan pelatihan dengan kualitas kerja karyawan?
2. Apakah variable pengembangan kebutuhan pekerjaan yang memberikan dampak dominan diantara pengembangan SDM terhadap kualitas kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Dan Tahapan Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia (SDM) agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Flippo dalam Christiananta, 2000:11)

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak berangkat dari suply SDM melainkan lebih menekankan pada strategi dan perencanaan dari pada penyelesaian atas sengketa dan permasalahan. Manajemen Sumber Daya Manusia mengalami tiga tahap perkembangan yaitu :

Pertama, tahap pemeliharaan arsip (file maintenance), fokus pada tahap ini adalah terletak pada urusan-urusan karyawan, meliputi tanggung jawab antara lain :

Penyaringan pelamar

Orientasi bagi karyawan baru

Mengumpulkan dan menyimpan data pribadi setiap karyawan (tempat & tanggal lahir, masa dinas diperusahaan, pendidikan dan lain-lain)

Merencanakan perkembangan perusahaan mendedarkan memo

Kedua, tahap pertanggungjawaban pemerintah (government accountability), tahap ini dimulai dengan diberlakukannya Undang-Undang Hak Sipil (sivil right act) pada tahun 1964 yang meliputi peraturan diskriminasi, peraturan pension, peraturan kesehatan dan keselamatan kerja dan regulasi pengadilan.

Ketiga, tahap memperoleh dan mempertahankan suatu keunggulan kompetitif (competitive advantage) yakni manajemen puncak memandang departemen SDM sebagaimana layaknya mereka memandang manajemen ini untuk mengendalikn biaya, meningkatkan daya saing dan menambah nilai bagi perusahaan dalam segala sesuatunya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi bagian dan konsentrasi dalam perusahaan, banyak perusahaan yang telah menampakkan pengembangan SDM dalam sebuah departemen tersendiri dengan variasi nama yang digunakan diantaranya Humam Resources Development (HRD).

Sedangkan secara definisi, pengembangan sumber daya manusia adalah:

"Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan." (Hasibuan, 2008; 76).

Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik, sehingga daya saing perusahaan dalam konteks bidang usaha yang serupa semakin baik. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan selain karir juga nonkarir, baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama melalui pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai hasil optimal.





Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen persunalia setelah rekrutmen dan penempatan karyawan. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar karyawan tidak ketinggalan suatu informasi maupun teknologi terbaru tentang pekerjaannya. Agar pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan yang reliable dan rational untuk dapat dilaksanakan yang disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Program pengembangan karyawan merupakan investasi jangka panjang yang pasti akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit, tetapi juga akan memberikan hasil yang memuaskan, terutama efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya yang dipergunakan, terutama bila program dapat berhasil dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan program pelatihan diharapkan akan didapatkan karyawan yang cakap dan terampil yang akan dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga pemborosan bahan baku dapat dicegah dan tingkat kehausan mesin dapat diperpanjang tetapi dengan kualitas hasil pekerjaan yang cukup memuaskan. Dengan kondisi yang seperti ini, maka dapat dipastikan bahwa daya saing perusahaan pada bidang usaha sejenis akan dapat ditingkatkan, dan hal ini akan memberikan peluang yang semakin besar pada perusahaan untuk memperoleh laba yang semakin besar, sehingga balas jasa yang berupa gaji dan insentif bagi karyawan akan dapat diperbaiki.

Fungsi Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi strategis pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan yang melingkupi perusahaan adalah :

Keusangan Karyawan

Perubahan Sositoteknis

Perputaran Tenaga Kerja

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dengan adanya program pengembangan, maka keahlian karyawan dapat di tingkatkan. Dengan semakin baiknya tingkat keahlian maka

produktivitas kerja karyawan juga semakin meningkat dengan kualitas dan kuantitas hasil yang lebih baik.

2. Meningkatkan Efisiensi

Program pengembang sumber daya manusia, terutama pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya untuk mengerjakan pekerjaannya. Dengan semakin baiknya tingkat keahlian tentu akan diiringi dengan semakin efisiennya mereka bekerja dan menggunakan sumberdaya yang pasti akan berdampak pada semakin kecilnya tingkat pemborosan dan juga dapat membuat semakin lamanya umur ekonomis mesin – mesin produksi.

3. Mengurangi Kerusakan

Semakin baiknya tingkat keahlian, terutama keahlian teknis bagi para pelaku kegiatan produksi dasar tertentu akan dapat membuat karyawan mampu mengoperasikan peralatan dengan baik dan benar, dan tentunya hal ini akan membuat kerusakan mesin yang diakibatkan kesalahan pengoperasian akibat ketidak tahuan karyawan operator dapat di hindari.

4. Mencegah Kecelakaan

Kejadian kecelakaan kerja erbatas terjadi akibat ketidak tahuan karyawan tentang mesin yang dia pegang, yang diikuti selanjutnya oleh factor kecerobohan dan kelelahan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka factor ketidak tahuan akan mesin yang di tanangi dapat diminimalkan.

5. Meningkatkan Pelayanan

Apapun jenis usaha yang dijalankan tidak akan pernah terlepas dari adanya orang – orang yang nantinya akan mengkonsumsi apa yang perusahaan kita hasilkan, dan untuk bias tetap bias mendapatkan dan mempertahankan konsumen yang ada perusahaan harus menjalain hubungan yang baik dengan para konsumen melalui pelayanan yang memuaskan dari produk yang berjualitas, yang mana ini akan bias di peroleh salah satunya jika pengembangan dan pelatihan telah di jalankan.

6. Memperbaiki Moral Kerja

Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, dan salah satu diantaranya adalah kurangnya





pengetahuan akan pekerjaan mereka, apa yang harus mereka lakukan dan keahlian dalam melakukan pekerjaannya, dan ini semua akan dapat diminimalkan dengan adanya pelatihan yang adequate tentang aspek – aspek seputar pekerjaan mereka, sehingga mereka akan tahu tentang apa yang harus mereka lakukan dan seperti apakah pekerjaan mereka.

7. Meningkatkan Karir

Setiap orang bekerja tidak akan pernah merasa berada pada kondisi yang sama dari hari ke hari, mereka pasti ingin ada perbaikan karir yang pasti juga akan berdampak pada perbaikan kualitas hidup, dan ini tidak akan mungkin pernah tercapai jika karyawan tidak punya keahlian dan ketrampilan yang cukup. Dan keterampilan dan keahlian yang memadai tidak akan pernah tercapai dengan begitu saja tanpa adanya pelatihan dan pengembangan

8. Memperbaiki Kemampuan Konseptual

Ada banyak jenis program pengembangan dan pelatihan, dan salah satunya adalah program pengembangan untuk para karyawan yang berada pada level manajemen yang lebih di tekankan pada pengembangan keterampilan untuk memperbaiki keterampilan konseptual yang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrol/evaluasi.

9. Memperbaiki Kepemimpinan

Menjelang abad kedua puluh satu, dunia mengalami perubahan besar, dimana dalam berapa tahun, kita telah menyaksikan munculnya masyarakat pasca industri, datangnya era informasi, loncatan kearah era komputerisasi, yang kesemuanya ini pasti akan membawa dampak pada adanya perubahan / revolusi pada hubungan antar manusia, termasuk hubungan atasan dan yang pasti akan berbeda dari yang selama ini sudah terjadi. Dan kondisi yang seperti ini pasti akan membutuhkan pemimpin generasi baru yang dapat memimpin dan membangun visi yang jelas akan nilai-nilai organisasi yang mereka pimpin, mampu berkomunikasi dan memberikan motivasi pada anak buahnya dengan baik, yang mana ini semua tidak akan bisa dengan mudah dicapai oleh seseorang tanpa melalui proses pengembangan dan pelatihan.

10. Memperbaiki System Balas Jasa

Program Pengembangan dan pelatihan yang adekuat selain akan dapat memperbaiki produktivitas dan memperbaiki karir juga akan membuat seseorang mengalami peningkatan pendapatan, karena adanya produktivitas yg semakin baik tersebut.

11. Meningkatkan Kepuasan Konsumen

“Dengan adanya program pengembangan dan pelatihan, diharapkan hasil produksi dari perusahaan tersebut dapat meningkatkan selain daya saing pada bidang usaha yang sejenis juga kepuasan konsumen akan produk yang dia beli.”(Melayu S.Hasibuan, 2008;70)

Tahap-Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia

A. Tahap penilaian (Assesment Phase)

Tahap penilain ini adalah tahapan awal atau dasar bagi kebijakan yang diambil oleh perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan. sejauh kemampuan perusahaan (bagian personalia) mampu mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan akan berpengaruh terhadap efektifitas model dan teknik yang diterapkan dalam pelatihan dan pengembangan tersebut. masalah-masalah yang diperoleh dari tahapan ini akan menjadi rujukan dalam menentukan strategi/teknik pelatihan dan pengembangan.

Aspek-aspek krusial yang harus terjawab dalam tahapan penilaian ini adalah:

1. kebutuhan-kebutuhan bagi pelatihan dan pengembangan.
2. sumber daya yang tersedia baik internal maupun eksternal perusahaan.
3. siapa atau objek yang harus dilatih dan dikembangkan.
4. jenis pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.

B. Tahap Pelatihan Dan Pengembangan

Berdasarkan hasil dari tahap penilaian diatas manajer mempunyai opsi-opsi program dan menyeleksi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Dalam hal ini opsi-opsi alternative yang dapat ditempuh terkait dengan





metode pengembangan adalah sebagai pembahasan kemudian.

C. Tahap Evaluasi

Tahap ini adalah tahap akhir dari program-program pelatihan dan pengembangan, yang mengevaluasi dampak dari pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan semula.

Metode Dan Teknik Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Metode Pengembangan dan pelatihan yang dipakai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan ada beberapa macam, dan hendaknya program pelatihan yang akan dijalankan nantinya disesuaikan metodenya dengan tujuan dan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Sehingga program yang akan diselenggarakan nantinya dapat berhasil guna dan berdaya guna untuk meningkatkan produktifitas karyawan lewat implementasi kegiatan sesuai program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan.

a. Pelatihan di Tempat Kerja

Pelatihan di tempat kerja (On The Job Training : OJT), Pelatihan yang membuat karyawan atau pekerja melaksanakan segala proses pelatihan dengan secara langsung dihadapkan pada kondisi real yang akan mereka hadapi nantinya, termasuk peralatan yang akan mereka pegang.

Pada banyak perusahaan OJT adalah satu-satunya jenis pelatihan yang sudah siap tersedia. Ada beberapa jenis pelatihan di tempat kerja, dan yang paling dikenal adalah metode pelatihan (Coaching) atau Under Study, dan pelatihan magang (Apprenticeship Training).

b. Coaching atau Under Study

Adalah pelatihan yang diselenggarakan pada suatu perusahaan, dimana instruktur pelatihan diambilkan dari karyawan senior atau yang telah berpengalaman dibidangnya dan diharapkan dapat menularkan apa yang dia ketahui tentang pekerjaannya pada karyawan lain yang lebih junior atau karyawan baru.

c. Apprenticeship Training

Merupakan pelatihan yang dijalankan dengan menggunakan instruksi dikelas dan dilapangan, dimana para trainee akan mendapatkan gambaran teori yang selanjutnya akan langsung dilaksanakan atau diterapkan di tempat kerja.

d. pelatihan instruksi jabatan

pelatihan instruksi jabatan (job instruction Training : JIT), adalah suatu kegiatan pelatihan yang mengajarkan pelaksanaan kegiatan yang harus dijalankan secara terstruktur dan berurutan.

Proses Pengembangan

Program-program pengembangan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan karyawan sekarang, sedangkan pengembangan karyawan manajemen lebih berorientasi pada kegiatan yang bersifat jangka panjang. Arahnya adalah mengembangkan karyawan sekarang dan mendatang untuk tugas-tugas masa depan.

Tujuan pelatihan pada masa sekarang sudah menjadi lebih luas dari program pelatihan yang diselenggarakan pada masa lampau, dimana penekanan pelatihan lebih pada hanya pengajaran keterampilan teknis yang disesuaikan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan untuk konsep pelatihan di masa sekarang sudah lebih diperluas tujuannya tidak hanya untuk keterampilan pada bidang pekerjaannya saja, dimana karyawan tidak hanya harus efisien, tetapi juga harus kreatif, agar bisa tanggap akan tuntutan pelanggan yang selalu ingin kualitas yang prima, keanekaragaman produk, kesesuaian, kenyamanan dan ketepatan waktu. dan ini semua tidak akan bisa diperoleh dengan mudah tanpa adanya suatu angkatan kerja yang lebih sekedar terlatih secara teknis, tetapi juga karyawan yang mampu menganalisis dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, bekerja secara produktif dalam tim, dan mampu beradaptasi dengan cepat dari satu jenis bidang pekerjaan kebidang pekerjaan yang lain saat ada protasi karyawan.

Langkah-langkah yang harus dilakukan perusahaan untuk bisa melakukan kegiatan produksi seperti tersebut di atas adalah:

1. Analisis kebutuhan





2. Membuat rancangan instruksional
3. Validasi rancangan instruksional
4. Implementasi
5. Evaluasi dan tindak lanjut

Kendala-Kendala Pengembangan

Dalam melaksanakan suatu kegiatan, tidak semua subyek dapat menjalankan dengan baik dan lancar, kadangkala mereka akan dihadapkan pada suatu hambatan yang harus ditemui yang dapat menghambat aktifitas mereka, tidak kecuali perusahaan dalam melaksanakan program pengembangan karyawannya. Pada beberapa perusahaan ada yang tidak selancar perusahaan lain dalam melakukan pengembangan karyawannya yang diakibatkan hambatan dan kendala yang mereka temui, antara lain:

a. Trainee (Peserta)

Kadangkala pada suatu perusahaan tidak dapat melakukan standarisasi dalam memilih karyawan yang hendak dilatih dalam suatu program pengembangan karena keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang mereka miliki, dimana biasanya mereka berasal dari berbagai latar belakang yang relative cukup berbeda, baik itu dari segi usia, pendidikan, pengalaman kerja dan lain-lain. Dan ini pasti akan cukup menyulitkan pada saat program dijalankan, karena daya tangkap mereka akan materi yang diberikan pasti tidak akan sama, sehingga hasil maupun dampak pelatihan pada karyawan ditrainingpun juga akan berbeda.

b. Trainer (Pelatih)

Banyak orang pintar dan ahli yang dapat kita temui pada kehidupan kita sehari-hari, terutama orang-orang yang pakar dalam bidang ekonomi, bisnis maupun manajemen sumber daya manusia, tetapi tidak banyak orang ahli maupun yang pakar dibidangnya memiliki kemampuan yang cukup untuk dapat mentransfer atau mengkomunikasikan apa yang mereka kuasai kepada orang lain, akibatnya proses komunikasi antara para pakar yang melatih sebagai komunikator dan para karyawan yang dilatih sebagai komunikan tidak dapat langsung dengan baik dan transfer pengetahuan menjadi terhambat.

c. Media/Alat Bantu Pengembangan

Media atau sarana pengembangan juga merupakan salah satu titik yang cukup menentukan dalam pencapaian hasil yang optimal dalam proses pengembangan, karena media inilah terdapat dokumentasi materi maupun sarana praktikum apa yang telah maupun akan disampaikan, seperti buku-buku modul pelatihan, media audio visual, alat-alat kerja pada laboratorium peralatan dan mesin, dan alat-alat bantu yang lainnya. Jika media atau sarana ini kurang memadai pada saat pelatihan diselenggarakan, maka dapat dipastikan hasil yang akan dicapai pada saat pelatihan selesai dilaksanakan pasti tidak maksimal.

d. Kurikulum dan Materi Pengembangan

Kurikulum yang ditetapkan dan materi yang diberikan pada saat pengembangan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas mereka saat telah kembali bekerja. Kurikulum dan materi harus disusun secara sistematis dan integral yang harus diberikan secara sinergis dengan kebutuhan. Jika ini tidak terlaksana, maka akan berdampak pada kebingungan para karyawan untuk memahami dan menerapkan apa yang sedang dan akan mereka pelajari pada masa yang akan datang.

e. Dana

Program pengembangan adalah salah satu kegiatan perusahaan yang membutuhkan dana yang tidak sedikit, padahal hasilnya tidak akan langsung terlihat ditinjau dari nilai nominal yang mereka dapat, dan ini biasanya menjadi kendala utama perusahaan, terutama perusahaan-perusahaan yang memiliki modal terbatas.

5 Kualitas Kerja

Yang 5 dimaksud dengan kualitas kerja adalah suatu keadaan dimana anggota dari suatu organisasi mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam 5 organisasi dan berorganisasi, yang mengacu pada keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka yang penting dengan melakukan pekerjaan dalam perusahaan dengan adanya komunikasi terbuka kerja sama dalam sebuah tim kerja yang cukup sulit, pekerjaan yang cukup menantang dan memperlakukan yang fair dan adil (Dharma, 1993:475-476).





Kualitas kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting, mengingat kualitas kerja karyawan juga akan membawa dampak pada kualitas produk yang dihasilkan oleh pegawai saat melaksanakan proses produksi.

Kualitas kerja merupakan kumpulan nilai yang dapat selama proses produksi dalam suatu perusahaan berlangsung. Sebagai nilai dari suatu proses maka kualitas kerja pasti tidak akan berdiri sendiri dan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Perlakuan fair, adil dan suportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi para pegawai untuk menggunakan kesempatan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi yang mereka merasa mampu untuk mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan kondisi saling mempercayai diantara semua pegawai.
4. Kesempatan berperan bagi semua pegawai secara aktif dalam pengambilan keputusan yang penting yang berhubungan dengan pekerjaan dan diri mereka.
5. Kompensasi yang cukup dan fair.
6. Lingkungan kerja yang cukup aman,nyaman dan sehat.

Hubungan Antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Kualitas Kerja

Berdasarkan pengertian di atas dapat dengan mudah dipahami bahwa apabila dalam suatu perusahaan atau instansi yang sebagian besar karyawan atau pegawainya yang memiliki kecakapan atau keterampilan, pengetahuan, pengalaman yang rendah secara otomatis kualitas mereka rendah pula. Dan sebaliknya apabila diadakan peningkatan keterampilan yang tepat dan terencana yang diberikan perusahaan secara berkelanjutan ditempat dimana mereka bekerja, maka sebagai hasil yang dapat dirasakan langsung adalah bahwa kualitas kerja akan mengalami peningkatan sehingga hasil produksi secara menyeluruh dapat meningkat.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori diatas maka dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh antara pengembangan SDM yang terdiri dari pengembangan kemampuan teknis, pengembangan kebutuhan pekerjaan dan pendidikan dan pelatihan dengan kualitas kerja karyawan.
2. Diduga bahwa variable pengembangan SDM tentang pengembangan kebutuhan pekerjaan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kualitas kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, maka harus dioperasionalisasikan dengan mengubahnya menjadi variabel.

Identifikasi Variabel

Variabel tergantung atau dependent variabel (Y), adalah kualitas kerja.

Variabel bebas atau independent variabel (X), adalah pengembangan SDM.

Definisi Operasional Variabel

Kualitas Kerja (Y)

Kualitas kerja adalah yakni keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka yang penting dengan melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Adapun indikator dari variabel kualitas kerja adalah:

Rendahnya tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tingkat kecepatan penyelesaian pekerjaan.

Pengembangan SDM (X)

Pengembangan adalah merupakan serangkaian kegiatan pelatihan dan pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau





keterampilan khususnya pribadi atau kelompok orang. Dalam penelitian ini pengembangan (variabel bebas) terbagi menjadi tiga, yaitu:

Pengembangan Kemampuan Teknis (X1)

Pengembangan Kemampuan Teknis, ialah pengembangan kemampuan karyawan dalam hal teknis. Yakni metode pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tujuan pengembangan skill teknis karyawan.

Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan (X2)

Pengembangan kebutuhan pekerjaan adalah suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada kebutuhan pekerjaan baik yang akan dikerjakan (tugas baru) maupun peningkatan pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Pendidikan Dan Pelatihan (X3)

Merupakan media peningkatan efektif, kognitif dan psikomotorik karyawan secara umum.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu :

Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berupa kata-kata atau kalimat, atau berupa kategori-kategori dalam hal ini data kualitatif juga akan kuantifikasi yang terkait dengan kebutuhan analisis statistik.

Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka baik itu berasal dari data kualitatif yang di kuantifikasi maupun data angka murni atau asli.

Sumber Data

Sumber data yang akan dipakai pada skripsi ini adalah data primer dan data sekunder

Data primer adalah data yang diambil secara langsung pada responden terpilih dari karyawan

PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk melalui kuesioner.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui catatan-catatan pembukuan yang dimiliki oleh PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dipakai pada penyusunan ini adalah:

Observasi/Pengamatan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung obyek yang diteliti.

Interview/Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya secara langsung pada obyek yang diteliti.

Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan bantuan daftar pertanyaan yang tertulis yang harus dijawab sendiri secara langsung oleh obyek yang diteliti.

Populasi Dan Sampel Penelitian

"Populasi adalah obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik untuk dipelajari yang terdapat pada suatu tempat tertentu untuk menarik kesimpulannya. Sedangkan sample adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi .(Sugiono, 1992;51)."

Populasi penelitian kali ini adalah karyawan PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk.

Model Analisis

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda (Linier Multiple Regression), hal ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil pendugaan para meter yang baik dalam arti tidak biasa dengan asumsi variabel bebas dan variabel tergantung adalah linier.

Adapun rumus model analisis Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + E$$





dimana:

Y = Kualitas kerja

b_0 = Konstanta

b_1 s/d b_3 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel

X_1 = Pengembangan kemampuan teknis

X_2 = Pengembangan kebutuhan pekerjaan

X_3 = Pendidikan dan pelatihan

E = Estimate of error

Teknik Analisis

Setelah semua data terkumpul, maka akan dilakukan proses editing, kemudian data diolah dan dianalisis sesuai jenis data dan tujuan penelitian dengan menggunakan bantuan computer program SPSS (Statistical Product And Service Solution). Hal ini pertimbangan antara lain :

Mempercepat proses analisis untuk mengatasi kendala waktu.

Diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan tepat.

4

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi, uji F dan uji t.

Korelasi linier berganda

Korelasi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang ditampilkan dalam bentuk angka-angka.

Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan diantara variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka hubungan diantara variabel dikatakan positif dan sangat kuat.

Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan diantara variabel dikatakan negatif dan sangat kuat.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat hubungan dua variabel tersebut akan dilakukan

pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi (r^2)

Uji F (uji secara bersama-sama/simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis kerja pertama yakni "diduga bahwa pengembangan skill secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kualitas kerja karyawan".

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel dengan taraf nyata 0,05.

Apabila nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel maka hipotesis tersebut diterima dan apabila nilai Fhitung lebih kecil dari nilai Ftabel maka hipotesis tersebut di tolak.

Uji (uji persial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis kerja kedua yakni "diduga bahwa variabel pengembangan SDM tentang pengembangan kebutuhan pekerjaan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kualitas kerja".

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan taraf nyata 0,05.

Apabila nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel maka hipotesis tersebut diterima dan apabila nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel maka hipotesis tersebut ditolak.

PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Perusahaan

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Gunawan Dianjaya Seel (PT.GDS) berada di jalan Margomulyo no.29A Greges Asenrowo – Surabaya, berdiri pada tahun 1989 yang disahkan pada tahun 1991 dengan kepastian produksi tahunan \pm 350.000 ton dan memiliki \pm 500 karyawan. Pabrik PT. GDS didesain untuk memproduksi plat baja konstruksi *low alloy* (logam campuran rendah) dengan kelebaran mulai 1.219 – 1.500 mm, range ketebalan antara 8-80 mm, dan range panjangnya antara 2.438-12.192 mm.





Bahan baku pembuatan plat baja pada PT. GDS adalah slb yaitu balok baja yang diimport dari Negara-negara seperti Rusia dan Ukraina; dengan dimensi yang bervariasi, antara lain :

- Panjang : 7.000 mm – 12.000 mm
- Lebar : 1.200 mm – 1.800 mm
- Tebal : 110 mm – 2250 mm

Adapun jenis-jenis plat baja yang dihasilkan meliputi *structural steel plate*, *ship building plate*, *hi-strength steel plate* dan *pressure steel plate*. Produksi yang dihasilkan perusahaan dipasarkan dipasar domestik maupun luar negeri (ekspor) seperti; Amerika, Kanada, Eropa, Australia dan Asia.

Plat baja yang dihasilkan PT. GDS berdasarkan pesanan konsumen dan memiliki acuan terhadap ketentuan internasional yang telah distandardisasi. Misalnya Amerika adalah ABS, Jepang: NK, Indonesia: BKI, dll. Ketentuan ini berdasarkan kadar kandungan logam dalam plat.

PT. GDS selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas produk secara berkelanjutan demi kepuasan konsumen. Hal ini didukung dengan pemberian harga produk yang kompetitif, pengiriman barang yang tepat waktu, & mengutamakan keamanan dan keselamatan kerja.

Lokasi Perusahaan

Keputusan mendirikan sesuatu perusahaan memiliki peran sangat besar dan dapat menentukan kelangsungan operasional perusahaan. Letak dan lokasi pabrik PT Gunawan Dianjaya Steel (PT. GDS) berada di JL. Margomulyo no.29A Greges Asemrowo, Surabaya, 60183 – Jawa Timur, Indonesia.

Letak PT. GDS memiliki beberapa keuntungan diantaranya adalah:

- Berada dikawasan industri sehingga dapat memudahkan akses menuju lokasi perusahaan.
- Dekat dengan akses tol Surabaya – Gresik sehingga memudahkan dalam pengiriman barang.

Untuk lebih jelasnya letak PT. GDS dapat dilihat pada *map location* PT. GDS (terlampir).

4

Visi dan Misi Perusahaan

❖ VISI :

PT. Gunawan Dianjaya Steel (PT. GDS) dikenal sebagai salah satu produsen plat baja berkualitas tinggi yang terpercaya di dunia.

❖ MISI :

- Menediakan produk plat baja berkualitas tinggi dengan konsisten dan pelayanan yang terbaik untuk memenuhi kepuasan pelanggan.
- Beroperasi secara efisien untuk dapat memberikan profit bagi pemegang saham dan kesempatan berkembang bagi seluruh karyawan.
- Pengembangan sumber daya manusia, kerja sama yang baik dan terpercaya teknologi maji guna mencapai tujuan perusahaan.

Kebijakan Mutu

Sebagai arahan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, direksi menetapkan kebijakan mutu perusahaan yang ditetapkan oleh dewan direksi yang disahkan oleh Gunto Gunawan sebagai Direksi pada 25 september 2001 sebagai berikut :

“ PT.GUNAWAN DIANJAYA TEEL sebagai produsen plat baja senantiasa memelihara, meningkatkan produktivitas serta mutu proknnya secara konsisten dan berkeimbangan untuk memuaskan pelanggan yang menggerkkan pada penempatan harga yang kopetitif, pengirima yang tepat waktu, lingkngan kerja yang aman dan sehat serta nilai yang juga menguntungkan perusahaan.

Hal tersebut dicapai melalui memelihara danmengembangkan sember daya manusia yang mempunyai kmpetensi, keterampilan dan bersikap efektif dalam penerapan, pemeliharaan dan peningkatan berkesinambungan atas metode kerja, teknologi, system manajemen mutu dan kerja sama yang baik antara pelanggan, supplier dan perusahaan.”

Tekait dengan Visi, Misi dan Kebijakan Mutu maka manajemen pusat menetapkan sasaran mutu perusahaan yang harus memenuhi syarat sebagai berikut :





- Konsisten dan searah dengan Kebijakan Mutu.
- Dapat diukur sreta ditetapkan di setiap fungsi terkait.
- Dikomunikasikan dan dimengerti disemua tingkatan dalam perusahaan.

Uraian /Job Diskription Departemen Personalia / Umum

1. Mengecek *finger print* yang sudah di print sebagai bahan perhitungan uang makan dan transportasi tiap minggu.
2. Merekap ijin, cuti, sakit dan mangkir (kehadiran karyawan) sebagai dasar perhitungan gaji tiap bulan.
3. Membagi uang lembur tiap minggu dan gaji karyawan tiap bulan.
4. Mengatur kegiatan para sopri dalam melaksanakan tugas harian.
5. Mengatur dan membina tugas para *office boy* dalam menjalankan tugasnya.
6. Bertugas dalam pengurusan STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan) bagi kendaraan perusahaan.
7. Bertugas dalam pengurusan klaim asuransi kendaraan perusahaan.
8. mengawasi keluar masuknya alat-alat tulis kantor yang diminta oleh bagian lainnya.
9. Melaksanakan tugas lainnya seperti yang diberikan langsung oleh Direksi.
10. Bertugas mengurus perijinan ke muspika (Musyawarah Pimpinan Kecamatan) dan polisi.
11. Menyimpan data dan arsip kendaraan sepeda motor dan mobil perusahaan.
12. Membantu pelaksanaan tugas di Bagian Umum/ Personalia.
13. Bertugas mengurus JPK (Jaminan Pelaksanaan Kesehatan) atau urusan kesehatan yang bekerja sama dengan rumah sakit rujukan perusahaan (PT. PANCA BINA dan PERDANA HUSADA) yang berkaitan dengan Pembayaran, Daftar keluar/ masuk, Kartu Peserta dan Klim.
14. Bertugas pada pelaporan tenaga kerja asing di Polda dan menyerahkan laporan bulanan kepada Imigrasi Waru, Kanwil Imigrasi, dan Polserta Surabaya Utara.
15. Memenuhi kebutuhan rumah tangga kantor, peralatan/ perlengkapan kebersihan, kotak P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan).
16. Mengurus dan bertanggung jawab terhadap JAMSOSTEK untuk karyawan keluar/ masuk, pembayaran, kecelakaan kerja, klaim, dan pelaporan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)
17. Mengurus dan bertanggung jawab terhadap pembagian natura kepada karyawan, mosalnya: susu, baju seragam, sepatu, dan kaos.
18. Mengerjakan perhitungan upah lembur karyawan.
19. Mengerjakan perhitungan gaji karyawan.
20. Memasukkan data untuk gaji staf.
21. Memberikan laporan bulanan total upah lembur dan total gaji karyawan ke bagian accounting.
22. Memesan, menyimpan, mengeluarkan alat-alat tulis dan barang-barang percetakan kantor untuk aktivitas administrasi perusahaan agar berjalan dengan baik.
23. Membayar permintaan pembelian (*Purchasing Request - PR*) ke bagian purchasing departemen berdasarkan kartu stok.
24. Membuat BMB (Bukti Masuk Barang) berdasarkan PR.
25. Melayani permintaan pengeluaran barang berdasarkan BPPB (Bukti Permintaan Pengeluaran Barang).
26. Pengeluaran barang dicatat di dalam kartu syok.
27. Membuat laporan bulanan pengeluaran dan pemasukan barang.





Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan dengan mewawancarai 24 orang responden, maka di peroleh gambaran mengenai kondisi obyektif dari variabel-variabel yang di masukkan dalam penelitian ini, yaitu kualitas kerja yang di ukur dengan indikator –indikator antara lain:

1. Rendahnya tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
2. Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Tingkat kecepatan penyelesaian pekerjaan

Serta pengembangan karyawan yang terdiri dari variabel *Pengembangan Kemampuan Teknis (X1)*, *Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan (X2)* dan *Pendidikan Dan Pelatihan (X3)*.

Untuk mempermudah pembahasan maka dari hasil jawaban responden terhadap masing-masing item dilakukan scoring dengan kategori-kategori srbagaimana dalam table 4.3 berikut:

Tabel 4.2.

Sistem Skoring Dan Katagori Atas Jawaban Responden

Terhadap Koesioner Penelitian

Skor	Kategori
1	Sangat Kurang
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

Sistim Skoring tersebut didasarkan pada beberapa alasan yaitu:

1. Asas *mutually eksklusif dan mutually eksklusif*, yakni kategori –kategori yang dibuat harus memuat seluruh pilihan yang ada, sehingga tidak ada value atau nilai yang tidak tercakup dalam salah satu kategori yang ada. (Suryabrata, 1995 86).

2. Pilihan pada kuesioner, yakni sebagaimana dalam kuesioner yang memberika lima pilihan untuk menghindarkan pilihan sentral (*central tendency*) atau terpusat pada satu pilihan sehingga ada rentang yang lebih besar.

Adapun hasil dari jawaban responden variabel-variabel penelitian yang diformat dalam pernyataan tertutup adalah sebagaimana pembahasan dibawah ini.

5 Kualitas Kerja (Y)

Yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah suatu keadaan dimana anggota dari suatu organisasi mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui

Pengalaman mereka dalam organisasi dan berorganisasi, yang mengacu pada keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka yang penting dengan melakukan pekerjaan dalam perusahaan dengan adanya komonikai terbuka, kerjasama dalam sebuah tim kerja yang cukup solid, pekerjaan yang cukup menantang dan perlakuan yang fair dan adil. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Rendahnya tingkat kesalahan dalam melakanakan tugas atau pekerjaan.
2. Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Tingkat kecepatan penyelesaian pkerjaan.

Penelitian kualitas kerja karyawan dilakukan denagn mewawancarai karyawan itu endiri dan mengadakan *cross check* pada kepala bagian masing-masing karyawan apabila ditemukan ada kejanggalan, oleh sebab itu dalam penelitian jajaran kepala bagian tidak dimasukkan dalam responden. Penelitian ini dengan menggunakan indikator yang umum dan dapat diukur dan bkan factor-faktor yang abstark dan tidak dapat diukur sebagaimana dijelaskan di atas.

Hasil penelitian dari masing-masing responden adalah Sebagaimana table 4.4.

Tabel 4.3

Tanggapan Karyawan terhadap Variabel Kualitas Kerja





No. resp.	Skor	Kategori	No. resp.	Skor	Kategori
1	3	Kurang	13	3	Cukup
2	5	Sangat Baik	14	4	Baik
3	2	Kurang	15	4	Baik
4	4	Baik	16	2	Kurang
5	3	Cukup	17	2	Kurang
6	5	Sangat Baik	18	4	Baik
7	4	Baik	19	3	Cukup
8	2	Kurang	20	5	Sangat Baik
9	3	Cukup	21	3	Cukup
10	4	Cukup	22	3	Baik
11	3	Cukup	23	4	Baik
12	5	Sangat Baik	24	3	Cukup
Rata-rata : 3,458 (Cukup)					

Sumber: lampiran 2.

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa skor tingkat kualitas kerja karyawan adalah bervariasi. Untuk lebih mempermudah dan memperjelas tabel tersebut dibawah ini akan diklasifikasikan berdasarkan skor dari tabel diatas dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4

Klasifikasi Tanggapan Karyawan terhadap Variabel Kualitas Kerja

Skor	Kategori	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Sangat Kurang	0	0 %
2	Kurang	5	20,83 %

3	Cukup	8	33,34 %
4	Baik	7	29,17 %
5	Sangat Baik	4	16,66 %
Jumlah		24	100 %

Sumber: tabel 4.3. diolah.

Dari tabel 4.4 tersebut diketahui bahwa dari 24 oarang responden yang diteliti menunjukkan bahwa kebanyakan responden (33,34 % = 8 orang) adalah berprestasi cukup dan 29,17 % atau 7 orang yang berprestasi baik. Dan terdapat 20,83 % atau 5 orang berprestasi kurang serta dapat 16,66 % atau 4 orang yang berprestasi sangat baik. Dalam penelitian ini tidak didapatkan karyawan yang mempunyai prestasi kerja sangat kurang. Namun demikian dapat dilihat bahwa rata-rata kerja karyawan adalah cukup dengan skor yang mendekati predikat baik.

Variabel Pengembangan SDM (X)

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, program pembangunan sumber daya manusia yang pernah dilakukan perusahaan adalah :

- A. Pengembangan kemampuan teknis
- B. Pengembangan kebutuhan pekerjaan
- C. Pendidikan dan pelatihan

Variabel Pengembangan Kemampuan Teknis (X1)

Pengembangan kemampuan teknis adalah pengembangan kemampuan karyawan terkait dengan hal-hal teknis dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas perusahaan. Hal ini menjadi sangat penting dikarenakan untuk meminimalisasi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil skor dari tanggapan karyawan terhadap variabel Pengembangan kemampuan teknis adalah sebagaimana dalam tabel 4.5

Tabel 4.5.

Tanggapan Karyawan terhadap

Variabel Pengembangan kemampuan teknis (X1)





No. resp.	Skor	Kategori	No. resp.	Skor	Kategori
1	3	Cukup	13	3	Cukup
2	4	Baik	14	3	Cukup
3	4	Cukup	15	2	Kurang
4	2	Kurang	16	2	Kurang
5	3	Cukup	17	3	Cukup
6	4	Baik	18	4	Baik
7	4	Baik	19	2	Kurang
8	2	Kurang	20	3	Cukup
9	3	Cukup	21	2	Kurang
10	3	Cukup	22	3	Cukup
11	3	Cukup	23	4	Baik
12	4	Baik	24	3	Cukup
Rata-rata : 3 (Cukup)					

Sumber: lampiran 2.

Tabel 4.5 memberikan gambaran tanggapan responden yang bervariasi, namun demikian rentang dari tanggapan responden relative homogen, yakni hanya pada pilihan yang relatif di tengah, hal ini dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden adalah cukup (50%).

Untuk mempermudah bacaan tabel tersebut diatas dapat diklasifikasikan sebagaimana tabel 4.6. dibawah ini.

Tabel 4.6.

Klasifikasi Tanggapan Karyawan terhadap

Variabel Pengembangan Kemampuan Teknis (X1)

Skor	Kategori	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Sangat Kurang	0	0 %

2	Kurang	6	25,00 %
3	Cukup	12	50,00 %
4	Baik	6	25,00 %
5	Sangat Baik	0	0%
Jumlah		24	100,00 %

Sumber: Tabel 4.5. diolah.

Dari tabel 4.6 terdapat dapat kita ketahui bahwa terdapat 25 % atau 6 orang yang menganggap Pengembangan Kemampuan Teknis yang diberikan perusahaan adalah kurang sesuai. Namun disisi yanglain menganggap bahwa program pengembangan kemampuan teknis yang dilakukan perusahaan adalah baik. Sedangkan rata-rata responden (50 % = 12 orang) menganggap bahwa program Pengembangan Kemampuan Teknis yang dilakukan perusahaan adalah cukup sesuai.

Dari variasi jawaban responden tersebut apabila dilakukan sesuai silang maka ditemukan bahwa, responden yang menganggap kurang sesuai adalah karyawan yang mempunyai masa kerja lebih

Dari 20 tahun, sedangkan yang menganggap baik adalah karyawan yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun. Sedangkan yang menganggap cukup adalah karyawan yang mempunyai masa kerja antara 6 sampai dengan 19 tahun.

Variabel Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan (X2)

Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan sebagai salah satu variabel dalam pengembangan karyawan adalah upaya mengembangkan tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas baik yang edangkan dilaksanakan maupun upaya terkait dengan promise yakni tugas baru yang akan dilakanakan.

Hasil pengumpulan data mengenai variabel Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan terlihat dalam tabel 4.7

Tabel 4.7.

Skor Tanggapan Karyawan terhadap

Variabel Pengembangan Pekerjaan (X2)





No. resp.	Skor	Kategori	No. resp.	Skor	Kategori
1	3	Cukup	13	3	Cukup
2	5	Sangat Baik	14	5	Sangat Baik
3	3	Cukup	15	3	Cukup
4	3	Cukup	16	2	Kurang
5	3	Cukup	17	2	Kurang
6	3	Cukup	18	4	Baik
7	4	Baik	19	3	Kurang
8	3	Cukup	20	5	Sangat Baik
9	3	Cukup	21	3	Cukup
10	5	Sangat Baik	22	3	Cukup
11	3	Cukup	23	4	Baik
12	4	Baik	24	3	Cukup
Rata-rata : 3,417 (Cukup)					

Sumber: lampiran 2.

Tabel 4.7. menunjukkan bahwa tanggapan responden mempunyai tingkat variasi yang lebih tinggi, ada yang memberikan penilaian lebih tinggi, sedang dan rendah. Hasil penghitungan diatas bahwa skor rata-rata terhadap variabel Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan (X2) sebesar 3,417 dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melihat Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan merupakan metode yang cukup efektif sebagai metode untuk mengembangkan karyawan.

Dari tabel tersebut dapat diklasifikasikan Sebagaimana tabel 4.8. dibawah ini.

Tabel 4.8.

Klasifikasi Tanggapan Karyawan terhadap
 Variabel Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan
 (X2)

Skor	Kategori	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Sangat Kurang	0	0 %
2	Kurang	2	8,33 %
3	Cukup	14	58,33 %
4	Baik	3	12,50 %
5	Sangat Baik	4	16,66 %
Jumlah		24	100,00 %

Sumber: Tabel 4.7. diolah.

Dari tabel 4.8. tersebut dapat kita ketahui bahwa terdapat 14 orang atau 58,33 % responden menganggap bahwa pengembangan kebutuhan pekerjaan mempunyai peran yang cukup dalam mengembangkan kualitas kerja karyawan itu sendiri, sedangkan 8,33 % menganggap kurang sesuai, 12,5 % menganggap baik dan 16,66 % menganggap sangat baik.

Variasi yang sangat ekstrim tersebut disebabkan terkait dengan kesempatan promosi pasca program pengembangan kebutuhan pekerjaan. 16,66 % responden tersebut menganggap sangat baik karena ada *feed back* yang relative baik yang diterimanya dalam program pengembangan kebutuhan pekerjaan, sehingga sangat apresiatif terhadap program tersebut. Sedangkan 8,33 % yang lain terasa kurang mendapatkan promosi terkait dengan program pengembangan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan perusahaan.

Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X3)

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan tingkat kemampuan karyawan secara umum baik aspek efektif, kognitif maupun psikomotorik.

Hasil pengumpulan data mengenai variabel pendidikan dan pelatihan adalah sebagaimana dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9.

Skor Tanggapan Karyawan terhadap
 Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X3)





No. resp.	Skor	Kategori	No. resp.	Skor	Kategori
1	2	Kurang	13	2	Kurang
2	3	Cukup	14	4	Baik
3	2	Kurang	15	4	Baik
4	4	Baik	16	2	Kurang
5	3	Cukup	17	2	Kurang
6	5	Sangat Baik	18	4	Baik
7	4	Baik	19	4	Baik
8	4	Baik	20	4	Baik
9	2	Kurang	21	4	Baik
10	4	Baik	22	2	Kurang
11	2	Kurang	23	4	Baik
12	5	Sangat Baik	24	4	Baik
Rata-rata : 3,354(Cukup)					

Sumber: lampiran 2.

Tabel 4.9. menunjukkan bahwa tanggapan repondn mempunyai tingkat variasi yang lebih tinggi, ada yang memberikan penilaian tinggi, sedang dan rendah. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata terhadap variabel Pengembangan Kebutuhan Pekerjaan (X2) sabesar 3,354 dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melihat program pendidikan dan pelatihan merupakan metode yang cukup efektif sebagai metode untuk mengembangkan karyawan.

Dari tabel tersebut diatas dapat diklasifikasikan sebagaimana tabel 4.10. dibawah ini.

Tabel 4.10

Klasifikasi Tanggapan Karyawan terhadap Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X3)

Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
------	----------	--------	------------

		Karyawan	
1	Sangat Kurang	0	0 %
2	Kurang	6	33,33 %
3	Cukup	12	8,33 %
4	Baik	6	50,00 %
5	Sangat Baik	0	8,33%
J u m l a h		24	100,00 %

Sumber: Tabel 4.9. diolah.

Dari tabel 4.9. tersebut dapat kita ketahui bahwa dapat 12 orang atau 50,00 % responden menganggap bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang cukup dalam mengembangkan kualitas kerja karyawan itu sendiri, sedangkan 8,33 % menganggap kurang sesuai dan sangat sesuai sedangkan 8,33 % lainnya menganggap cukup.

8 Pembuktian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode statistik dengan metode regresi berganda. Dari hail analisis menggunakan computer program SPSS (Statistical Product And Service Solution) maka dipoleh nilai seperti tersaji dalam tabel 4.11. dibawah ini.

Tabel 4.11.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

PT. GUNAWAN DIANJAYA STEEL TBK (GDS)

8 variabel	Koef. Regresi	T tabel	T hitung	r ² Parsial
X1	0,438	1,7247	2,147	0,621





X2	0,423	1,7247	2,246	0,705
X3	0,361	1,7247	2,545	0,566
Konstanta	= - 0,520		F _{hitung}	=
R squared	= 0,671		13,613	
Multiple R	= 0,819		F _{tabel}	=
			3,10	
			N	= 24

Sumber: lampiran 3.

Dari tabel 4.11 tersebut diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi dari variabel *pengembangan kemampuan teknis* (X_1) adalah 0,438, variabel *pengembangan kebutuhan pekerjaan* (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,423 sedangkan variabel *pendidikan dan pelatihan* (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,361. Selanjutnya dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 0,520 + 0,438.X_1 + 0,423.X_2 + 0,361.X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa:

1. Angka konstanta yang negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif atau tidak searah. Artinya tanpa dukungan dari faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia atau variabel bebas adalah nol, maka kualitas kerja karyawan tidak maksimal. (Gunawan, 1999, 102)
2. Jika (X_1) berubah angka 1 satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,438 satuan, dengan asumsi bahwa X_2 dan X_3 adalah konstanta (tetap), jika (X_2) berubah dengan 1 satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,423 satuan, dengan asumsi bahwa X_1 dan X_3 adalah konstanta (tetap) dan jika (X_3) berubah dengan 1 satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,361 satuan, dengan asumsi bahwa X_1 dan X_2 adalah konstan (tetap).

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel tergantung dan untuk mengetahui variasi dari variabel bebas yang bermakna terhadap variabel tergantung dapat dilihat dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Tabel 4.11. di atas memberikan gambaran bahwa besarnya multiple regresi atau koefisien korelasi sebesar 0,819, artinya 81,9 % kualitas kerja karyawan secara

bersama-sama dipengaruhi secara positif yang cukup kuat untuk variabel-variabel pengembangan sumber daya manusia, sedangkan besarnya koefisien determinasi yaitu 0,671, menunjukkan bahwa variasi variabel tidak bebasnya sebesar 67,1 %, sedangkan sisanya 32,8 % merupakan kontribusi variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hipotesis Pertama diuji Secara Bersama-sama/ Simultan (Uji F)

Setelah mengetahui hubungan keeratan antara seluruh variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap variabel kualitas kerja (Y), maka untuk lebih meyakinkan perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F. uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata (α) = 0,05, hasilnya menunjukkan $F_{hitung} = 13,613$ dan $F_{tabel} = 3,10$ berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,613 > 3,10$), jadi variabel pengembangan sumber daya manusia (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kualitas kerja (Y).

Berdasarkan Uji F tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variasi kualitas kerja karyawan secara bermakna (Signifikan). Dengan demikian bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diujikan dalam penelitian ini, yaitu: Diduga bahwa variabel pengembangan kebutuhan pekerjaan merupakan variabel pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan PT. Gunawan Dianjaya Steel Tbk.

Untuk membuktikan hipotesis ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2). Berdasarkan tabel 4.11. menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial tertinggi yaitu variabel *pengembangan kebutuhan pekerjaan* (X_2) dengan nilai 0,705 %. Hal ini memiliki arti bahwa variabel *pengembangan kebutuhan pekerjaan* (X_2) mempunyai pengaruh dominan sebesar 70,5 %, terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Selanjutnya untuk mendukung dan menguji kebenaran hipotesis kedua ini digunakan uji parsial (uji t).





✓ Uji Parsial (Uji t)

Menurut Gunawan, (1999, 104) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dengan melakukan uji t maka hipotesis kedua dapat diuji kebenarannya uji dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 0,05 untuk masing-masing variabel bebas. Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} untuk variabel *pengembangan kemampuan teknis (X₁)* sebesar 2,147 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,7247, hasil ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,147) > t_{tabel} pada taraf nyata 0,05. Hal ini berarti variabel *pengembangan kemampuan teknis (X₁)* secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kualitas kerja karyawan.

Variabel kedua yaitu pengembangan kebutuhan pekerjaan (X₂) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,246 > nilai t_{tabel} sebesar 1,7274, pada taraf nyata 0,05. Hal ini berarti variabel *pengembangan kebutuhan pekerjaan* secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kualitas kerja karyawan (Y).

Variabel ketiga yaitu pelatihan dan pengembangan (X₃) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,545 > nilai t_{tabel} sebesar 1,7274, pada taraf nyata 0,05. Hal ini berarti variabel *pelatihan dan pengembangan* secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kualitas kerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan data lapangan dan dari hasil pengolahan data statistik dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Berdasarkan uji F, secara bersama-sama variabel pengembangan kemampuan teknis, pengembangan kebutuhan pekerjaan dan pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. GUNAWAN DIANJAYA STEEL TBK, yang ditunjukkan dengan nilai R² sebesar 0,819.

b. Secara parsial masing-masing variabel pengembangan SDM mempunyai pengaruh sebagai berikut :

- Variabel pengembangan kemampuan teknis (X₁) mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kualitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,621.

- Variabel pengembangan kebutuhan pekerjaan (X₂) mempunyai pengaruh dominan terhadap kualitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,705.

- Variabel pendidikan dan pelatihan (X₃) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,566.

c. Persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = -0,520 + 0,438 \cdot X_1 + 0,423 \cdot X_2 + 0,361 \cdot X_3 + e$$

sedangkan hasil uji t adalah sebagai berikut :

- X₁, nilai t_{hitung} adalah 2,147 > nilai t_{tabel} 1,7247 Berdasarkan uji t ditemukan nilai t_{hitung} pada variabel, X₁ lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} , artinya X₁ (pengembangan kemampuan teknis) mempunyai pengaruh yang signifikan kerja karyawan.

- X₂, nilai t_{hitung} adalah 2,246 > nilai t_{tabel} 1,7247 Berdasarkan uji t ditemukan nilai t_{hitung} pada variabel X₂ lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} , artinya X₂ (variabel pengembangan kebutuhan pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

- X₃, nilai t_{hitung} adalah 2,545 > nilai t_{tabel} 1,7247. Berdasarkan uji t ditemukan nilai t_{hitung} pada variabel X₃ lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , artinya (variabel pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat di sampaikan Saran pada perusahaan sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan melakukan program pengembangan SDM secara berkala untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan memfokuskan program pengembangan SDM pada pengembangan kebutuhan pekerjaan.





DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, H. Malayu . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT. Gramidia Pustaka Utama.
- M. Toha Anggoro, dkk. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Masri singarimbun dan Sofian Effendi (Edisi Revisi). 2006. *Metode Penilaian survai*. Jakarta : LP3ES
- Pasaribu, Amudi. 1990. *Pengantar Stastistik*. Galia Jakarta : Edisi Revisi
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : BP. STIE YPKN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta

Samad Umarella

Penulis adalah dosen Prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan IAIN AMBON



banagan_Sumber_Daya_Manusia_dalam_meningkatkan_Kuali...

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Trunojoyo Student Paper	4%
2	jurnal.stkippgri-bkl.ac.id Internet Source	3%
3	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	farnihusain.blogspot.com Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
8	ejournal.unira.ac.id Internet Source	1%
9	id.123dok.com Internet Source	1%

10

www.slideshare.net

Internet Source

1 %

11

www.growingscience.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On