

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN
PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

AJI PANGESTU

158320064



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

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan

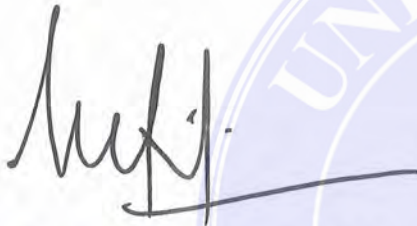
Nama : AJI PANGESTU

NPM : 158320064

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Ir. M. Yamin Siregar, MM
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Hasan Effendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 22 Maret 2019

Halaman Pernyataan

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya 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 ilmiah.

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

Medan, 22 Maret 2019



Aji Pangestu

158320064

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. Untuk pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan sebanyak 115 orang dengan menggunakan sampel karyawan tetap sebanyak 89 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; observasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Human relations* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,981 menunjukkan sekitar 98,1% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan variabel *human relations* (X_2). Sisanya 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Human Relations* dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the development of human resources partially on the performance of employees at the Office of Drug and Food Supervisor of Medan City. For the influence of the development of human resources and human relations simultaneously on the performance of employees at the Office of Drug and Food Supervisor of Medan City. The population in this study were 115 employees of the Center for Drug and Food Control of Medan City, using a sample of 89 permanent employees. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; documentation study and interview (interview), and questionnaire (questionnaire). In analyzing the data using multiple linear regression, t test, F test and determination test. Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that the development of human resources has a significant influence on employee performance. Human relations has a significant influence on employee performance. Based on the results of the F test, it can be concluded that the variables of human resource development and human relations together have a significant effect on employee performance. The R-Square value obtained is 0.981 indicating that around 98.1% of the Y variable (employee performance) can be explained by human resource development variables (X1) and human relations variables (X2). The remaining 1.9% is influenced by other variables.

Keywords: Human Resource Development, Human Relations and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
c. Indikator Kinerja	11
d. Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja	12
e. Membangun Kualitas Kinerja	14
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM	19
c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
d. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
3. <i>Human Relations</i>	25
a. Pengertian <i>Human Relations</i>	25
b. Fungsi <i>Human Relations</i>	27
c. Prinsip <i>Human Relations</i>	28
d. Indikator <i>Human Relations</i>	30
e. Ruang lingkup <i>human relations</i>	32
f. Hambatan Dalam <i>Human Relations</i>	33
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	40
B. Jenis dan Sumber Data	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Teknik Pengumpulan Data	43
E. Definisi Operasional	44

F. Teknik Analisa Data	47
------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Sejarah Berdirinya BPOM	53
2. Visi dan Misi BPOM.....	56
3. Struktur Organisasi	57
4. Uraian Pekerjaan BPOM.....	58
5. Penyajian Data	63
6. Analisis dan Evaluasi	69
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
8. Pengujian Hipotesis.....	78
B. Pembahasan	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



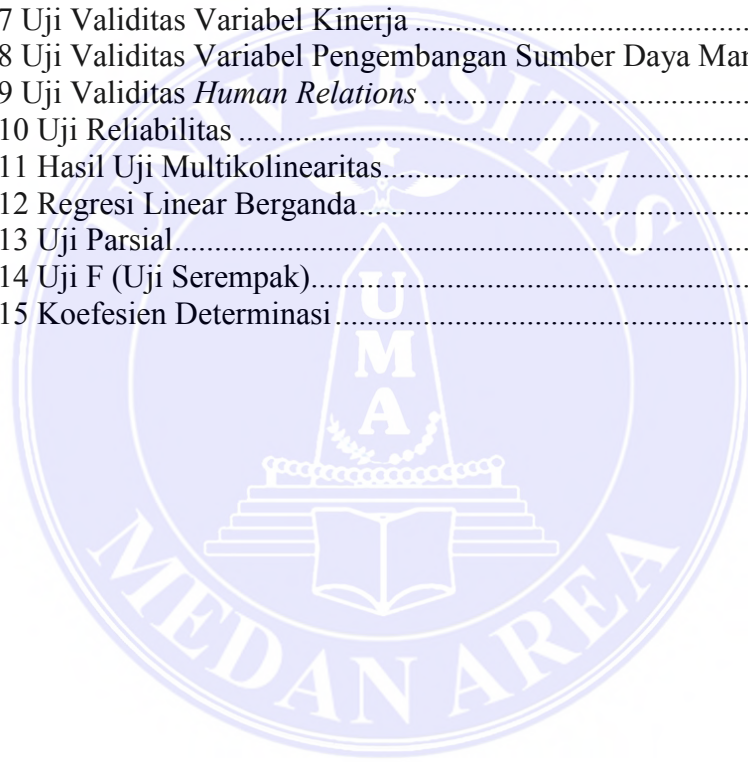
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Gambar Histogram	73
Gambar 4.3 Kurva PP-Plot.....	74
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	41
Tabel 3.2 Bagian-bagian Organisasi	42
Tabel 3.3 Proporsi Sampel	43
Tabel 3.4 Skala <i>Likert's</i>	44
Tabel 3.4 Operasional dan Indikator Variabel	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Kinerja	65
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Pengembangan SDM	67
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel <i>Human Relations</i>	68
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja	70
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	71
Tabel 4.9 Uji Validitas <i>Human Relations</i>	71
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.13 Uji Parsial	78
Tabel 4.14 Uji F (Uji Serempak)	79
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	80



KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tumpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human Relations* (hubungan antar manusia) terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan”. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Tersayang Ngatman S.HI dan Ibunda Tercinta Mukiyem atas jerih payah dan do“a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari berbagai pihak secara moril dan meteril dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M,Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. Muhammad Yamin, MM selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS,MMA selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Sidang Meja Hijau
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pimpinan, Staff, dan Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Yulianita,SH dan Keluarga, Kakak tercinta yang selalu memberikan motivasi dan Doa bagi penulis dalam menjalankan kehidupan yang lebih baik.
11. Ari Bowo SM, sahabat yang selalu bersedia membantu setiap kesulitan dan memberikan motivasi kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
12. Sahabat dan Teman-Teman seperjuangku Manajemen Malam Ganjil dan Genap, terima kasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
13. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi nusa,bangsa, dan agama. Amin ya rabbal ,alamin.

Wassalam

Medan, Maret 2019

Aji Pangestu

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan hubungan pekerja secara individual. Salah satu aktivitas dalam manajemen adalah pengolaan sumber daya manusia yang merupakan aktivitas yang dilaksanakan dan bertujuan agar sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat diberdayakan secara efektif, efisien, dan memberikan manfaat bagi organisasi secara berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia mengharapkan agar setiap individu bekerja produktif sebagai penggerak suatu organisasi sehingga harus dikembangkan kemampuannya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pengembangan yang dilakukan terhadap Sumber daya manusia dalam organisasi, melalui sumber daya manusia semata-mata membentuk Sumber daya manusia yang tersedia menjadi lebih berkualitas dan lebih berkemampuan menjalankan segala tugas, tanggung jawab dan tingkat kognitif.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:61) Secara definitif, pengertian pengembangan (*development*) sumber daya manusia adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.

Di dalam organisasi sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan efektif dan efisien.

Dari observasi awal di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Di Medan terdapat beberapa karyawan BPOM yang masih belum mampu menampilkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya dorongan yang diberikan oleh atasan membuat sumber daya manusia yang ada didalam organisasi ini tidak mampu menunjukkan semua kemampuan yang dimilikinya.

Selain dari pada itu program Pengembangan sumber daya manusia yang ada pada BPOM Kota Medan belum mampu mendorong sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Ketidaksiharian pada perencanaan pengembangan yang dirancang oleh organisasi membuat sumber daya manusia tidak mampu mengembangkan kualitas dan kompetensi yang ada pada dirinya untuk menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi. Jika organisasi mampu meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya, akan lebih mudah bagi organisasi dalam mewujudkan visi dan misi. Selain dari pada itu, organisasi akan memiliki nilai lebih karena memiliki aset dalam bentuk sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dan berpotensi, karena kompetensi yang dimiliki berupa intelektualitas, keterampilan, karakter personal, serta tingkat kognitif para personalnya.

Keberhasilan organisasi melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, harus didukung pula oleh *human*

relations (hubungan antar manusia) yang harmonis dan sinergi karena untuk membangun kinerja yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor. Hubungan antar manusia (*human relations*) dalam bentuk kerjasama yang harmonis, dan mampu meminimalkan aspek negatif dan konflik antar anggota organisasi, akan lebih menjamin pencapaian kualitas kinerja pribadi dan kinerja organisasi yang positif.

Human Relations yang ada pada BPOM Kota Medan terjalin kurang baik, hal ini dapat dilihat dari komunikasi antar karyawan tidak terbangun dengan harmonis yang seharusnya menjadi alat penghubung dalam menunjang kegiatan manajemen dalam proses pengintegrasian manusia ke dalam suatu situasi kerja.

Ketidakhormonisan antar karyawan ditambah komunikasi yang terjalin kurang baik antar karyawan terjadi hampir di setiap level hubungan antar manusia di dalam organisasi, seperti hubungan dan komunikasi antar atasan bawahan, bawahan atasan dan antar sesama karyawan bawahan tidak terjalin dengan baik. Kurangnya faktor profesionalisme individu BPOM Kota Medan membuat lingkungan kerja dipenuhi dengan konflik atau perselisihan yang mengganggu kualitas kinerja pribadi karyawan dan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara keseluruhan, serta kurangnya sikap saling menghargai antara atasan dan karyawan maupun sesama karyawan di dalam organisasi.

Human relations sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk menciptakan suasana kerjasama antar manusia dalam organisasi terjalin dengan baik. Kerjasama yang merupakan salah satu bentuk *human relations* yang bisa terjadi ketika individu-individu yang terlibat dalam kerjasama tersebut mempunyai kesadaran yang sama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama. Tingkat kerjasama tim (*team work*) yang terjalin pada BPOM Kota Medan masih

tergolong rendah, dapat dilihat dari adanya tingkat koordinasi di dalam organisasi yang tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Tidak adanya dorongan untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomis, dan rohaniyah.

Pada akhirnya pengembangan sumber daya manusia dan hubungan antar manusia (*human relations*) yang harmonis dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, manajemen sumber daya manusia dapat melakukan usaha-usaha yang berkualitas, berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja. Dengan demikian akan di hasilkan kinerja yang berkualitas dari perpaduan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Dengan demikian, sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan potensi diri yang dimiliki di setiap aktivitas kerja dan tanggung jawab yang dilakukan dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi dirinya dan bagi organisasinya. Untuk mencapai hal yang demikian, maka fungsi pengembangan sumber daya manusia dan fungsi *human relations* dalam aktivitas kerja di lingkungan organisasi dalam bentuk kerjasama sangat diperlukan, bahkan merupakan hal yang menjadi prioritas manajemen.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN *HUMAN RELATIONS* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN KOTA MEDAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan kota Medan ?
2. Apakah *human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan kota Medan ?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan kota Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang di lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan kota Medan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada banyak pihak, terutama kepada :

1. Bagi penulis

Untuk mempelajari lebih mendalam mengenai pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan .

2. Bagi Sivitas Akademik

Menambah referensi untuk penelitian mahasiswa di lingkungan Universitas Medan Area dan mahasiswa lainnya.

3. Bagi Pihak Lain

Berguna bagi Penelitian lain di bidang sdm, khususnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Perusahaan

Dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia, *human relations* (hubungan antar manusia) dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan (keberhasilan) suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Parameter pencapaian keberhasilan tersebut dapat diukur melalui monitoring dengan melihat dari sejauh mana seluruh karyawan yang ada memberikan kontribusi kinerja positif pada perusahaan. Dengan demikian faktor karyawan sebagai sumber daya manusia yang tersedia merupakan faktor penting pencapaian keberhasilan kerja melalui program kerja yang ditawarkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi ini menilai kinerja berfokus pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan sebagai wujud tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Dimensi dari kualitas dan kuantitas dimaksud tidak melewati batas-batas yang sudah dirumuskan perusahaan.

Rivai (2009:125) mendefinisikan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman dan waktu”.

Definisi ini sedikit lebih luas, dimana kualitas kinerja dimaksud dinilai dan diukur dari batas waktu yang ditentukan, yang didukung oleh potensi yang dimiliki karyawan berdasarkan kecakapan, kesanggupan, dan pengalaman karyawan.

Sementara itu Prawirosentono dalam Sutrisno (2013:170) mengemukakan, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Definisi ini lebih menekankan ukuran pencapaian kualitas kinerja didasarkan kepada batasan wewenang dan tanggung jawab yang beretika dan tidak bertentangan dengan norma hukum yang berlaku. Artinya dalam setiap tindakan dalam rangka aktivitas kerja, seorang karyawan bertindak harus sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, etika dan norma hukum.

Tingkat keberhasilan pencapaian tujuan kerja individu karyawan tergantung pada kualitas individu tersebut. Tuntutan perusahaan terhadap karyawan dalam konteks pencapaian kinerja adalah, sejauh mana mereka mau dan mampu mengerahkan potensi positif yang dimiliki dalam bentuk kemampuan, keterampilan dan pengalaman sebagai bentuk kontribusinya pada perusahaan, dalam rangka mendukung penyelesaian tugas yang diberikan. Karena sesungguhnya kualitas kinerja perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawannya, maka kewajiban karyawan untuk memenuhi tuntutan perusahaan tersebut, baik secara pribadi maupun secara kelompok. Dan perusahaan juga harus harus konsisten pada tuntutannya, sehingga apabila tuntutan tersebut tidak dapat

dipenuhi, maka perusahaan harus berani mengambil tindakan tegas dengan penuh pertimbangan terhadap tidak dipenuhinya tuntutan perusahaan oleh seorang karyawan maupun sekelompok karyawan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Secara umum, faktor yang memberi pengaruh pada kualitas dan tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diartikan sebagai segala sesuatu yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, beberapa faktor akan dapat mempengaruhi kondisi tersebut.

Steers dalam Sutrisno (2016:151) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Kombinasi ketiga faktor tersebut di atas, akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja karyawan secara individual, kelompok maupun secara organisatoris.

Prawirosentono dalam Sutrisno (2013:176-178) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di antaranya :

1. Efektivitas dan efisiensi.

Dikatakan efektif bila hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri individu terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Konsekuensi atas pelanggaran ketetapan tersebut diberikan sanksi yang menandakan buruknya disiplin pegawai

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian dan tanggapan positif dari atasan.

Sedangkan Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan.

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik.

2. Sarana pendukung.

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi, dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji), jaminan sosial dan keamanan kerja.

3. Supra Sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator Kinerja

Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian kinerja, maka sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur kinerja. Menurut A.N.Mangkurenegara (2013:75) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan waktu

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

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan I fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

d. Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Mangkuprawita dalam Widodo (2015:135) penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, di mana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai.

Menurut Dessler dalam Widodo (2015:136) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan

Meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan pengeluaran

2. Kuantitas pekerjaan

Meliputi: volume keluaran dan kontribusi

3. Kepemimpinan yang dibutuhkan

Meliputi: saran, arahan, atau perbaikan

4. Kedisiplinan

Meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu

5. Komunikasi

Meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Menurut Yaslim dalam Widodo (2015:136) penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu:

1. Penilaian Kemampuan Personal

Merupakan tujuan yang dasar dalam rangka penilaian personel secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektifitas manajemen sumber daya manusia.

2. Pengembangan Personel

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan sumber daya manusia seperti: mutasi, promosi, rotasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi.

Sedangkan menurut Rivai dalam Widodo (2015:139) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya

2. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

4. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

e. Membangun Kualitas Kinerja

Bila berbicara tentang siapa sebenarnya yang bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, maka jawabannya adalah perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan secara moral bertanggung jawab terhadap perkembangan kualitas kinerja karyawan, karena kualitas kinerja perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan sangat terlibat dalam membangun kualitas kinerja karyawan. Demikian juga dengan karyawan, mereka bertanggung jawab secara pribadi terhadap kualitas tingkat kinerjanya sendiri, sebagai pendorong mempertahankan eksistensinya dalam perusahaan.

Berbagai cara dilakukan manajemen perusahaan untuk meningkatkan dorongan kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Slekr dalam Sutrisno (2016:187) memberikan cara untuk membangun kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, diantaranya :

1. Sistem Penilaian Kinerja yang Transparan.

Sistem penilaian kinerja karyawan terhindar dari sikap *like and dislike*. Sosialisasi unsur-unsur penilaian dilakukan secara transparan, sehingga tidak menimbulkan prasangka buruk pada saat karyawan membaca hasil penilaian kerjanya.

2. Penuhi hak karyawan

Penuhi hak-hak karyawan sesuai kesepakatan yang telah dibuat. Berikan alasan yang logis kepada karyawan bila perusahaan karena satu dan lain hal belum dapat memenuhi kesepakatan tersebut.

3. *Reward dan Punishment*

Penghargaan dan pemberian hukuman sebuah tindakan yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, atau untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Program ini memudahkan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan yang memiliki performa buruk dalam kerjanya.

4. Jenjang karier

Berikan peluang karier yang seluas-luasnya kepada seluruh karyawan yang memiliki performa kerja yang baik, dengan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Training dan Pelatihan

Perusahaan perlu juga memberikan pelatihan dan pendidikan secara berkala kepada karyawan, sebagai sarana membangun potensi diri untuk menjadi lebih baik.

6. Menjalin keakraban

Keakraban dan kekeluargaan mampu mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif, yang diprediksi mampu merangsang semangat kerja yang tinggi.

Menumbuhkan suasana yang demikian perlu mendapat dukungan dari manajemen.

Perusahaan melalui devisi SDM mendorong karyawan agar senantiasa menunjukkan prestasi yang baik. Dorongan prestasi yang dimaksud bertujuan agar secara otomatis mendorong kinerja yang baik pula. Menurut Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2013:68), bahwa ada hubungan yang positif antara motif/dorongan berprestasi dengan pencapaian kinerja, karena motif berprestasi tersebut merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Karakteristik yang menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki motif untuk berprestasi : tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, berjuang mewujudkan rencana kerja, memanfaatkan umpan balik, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkannya.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu organisasi.

Menurut Chris Rowley (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.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti luas, Pengembangan Sumber Sumber daya manusia berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktifitas, serta kepuasan karyawan (Werner dalam Sunyoto 2012:243).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari manajemen untuk menambah

keahlian kerja tiap sumber daya manusia sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Kemudian menurut Achmawati dalam Sutrisno (2016:110) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dan sukses posisi yang ditemui selama karirnya.

Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sifat-sifat kepribadian, atau dengan kata lain pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja, (Sunnyoto 2012 :231).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:61) bahwa secara definitif, pengertian pengembangan (*development*) sumber daya manusia adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, yang biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang serta adanya peningkatan kualitas dan kompetensi karyawan dan mampu mengkoordinasikan

antara setiap unit kerja yang ada, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dan adanya peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2014:148) pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki banyak tujuan, baik secara internal maupun eksternal. tujuan pengembangan sumber daya manusia secara internal seperti :

a. Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena *technical skill* (keterampilan tehnik), *Human skil* (keterampilan karyawan), dan *managerial skill* (keterampilan manajer) karyawan yang semakin baik

b. Efisiensi

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kemampuan yang dikelola dengan baik, serta dapat menjalankan tugas dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai loyalitas yang tinggi akan pekerjaannya

c. Kerusakan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi dampak kerusakan yang akan membuat organisasi kehilangan barang untuk menunjang operasional, seperti mesin-mesin, *human error* yang mana keahlian dan kemampuan sudah usang (menurun).

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga sumber daya manusia berkerja dengan profesional dan penuh kehati-hatian karna kesadaran akan bahaya resiko yang dihadapi

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik antar anggota organisasi maupun kepada pengguna (*consumer*) sehingga terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan *human relations* yang terjalin menjadi kekuatan bagi organisasi

f. Moral

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

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan produktivitas kerjanya lebih baik. Promosi jenjang karir biasanya didasarkan kepada keahlian dan produktivitas kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*nya lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah *insentif*, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena produktivitas kerja mereka semakin besar.

Selain dari tujuan pengembangan juga ada beberapa manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi. Menurut Sondang dalam widodo (2015:84) sebagai berikut :

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, krena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan spesialisistik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara lancarnya kordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang butuh dan utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional.

4. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalistik.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada banyak metode yang dapat digunakan bagi pengembangan sumber daya manusia. Menurut Widodo (2015:99), ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

a. Metode-metode *On-the-job*, yang digunakan adalah:

1. Rotasi pekerjaan, Dimana sumber daya manusia dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baru.
2. Pelatihan Intruksi Pekerjaan, sumber daya manusia diberikan pelatihan sehingga mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaan yang akan dihadapinya.
3. Magang (*Apprenticeship*), dimana sumber daya manusia belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

4. *Coaching*, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan atau dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.
5. Penugasan sementara, karyawan turut serta dalam pembuatan keputusan dengan beragam kemampuan yang dimilikinya. Dalam penugasan sementara karyawan berpartisipasi dalam memecahkan masalah, merencanakan masa depan dan berdiskusi serta berperan dalam isu-isu kritis bagi organisasi.

b. Metode-metode *Off-the-Job* dilakukan dengan :

1. Metode simulasi

Suatu peristiwa atau situasi menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas sedemikian rupa sehingga para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Metode simulasi meliputi:

- a. *Case Study*, Sumber daya manusia dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian sumber daya manusia diminta untuk memecahkan masalah tersebut.
- b. *Rule Playing* (bermain peran), memungkinkan sumber daya manusia untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Metode ini digunakan untuk memberi kesempatan kepada sumber daya manusia mempelajari keterampilan berhubungan antara manusia melalui praktik, mengembangkan pemahaman mengenai pengaruh perilaku mereka pada sumber daya manusia lainnya.

- c. *Business Games*, sumber daya manusia dilatih memecahkan permasalahan, sehingga kemampuan dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan meningkat menjadi lebih baik.
- d. *Vestibule Training*, dilaksanakan di area-area terpisah dari organisasi yang dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya di dalam organisasi.
- e. *Laboratory Training*, bentuk latihan yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan pribadi, melalui *sharing* pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku antar manusia yang ada dalam organisasi.

d. Indikator Pengembangan sumber daya manusia

Menurut Mangkunegara (2013:82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

a. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas adanya peningkatan, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Absensi Karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

d. Tingkat Kerja Sama

Jika Tingkat kerjasama karyawan meningkat dan semakin serasi, serta dapat menghadirkan *human relations* yang mampu memotivasi dalam lingkungan kerja setelah mengikuti pengembangan, maka pengembangan yang dilakukan berhasil.

e. Prakarsa Karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

3. *Human Relations*

a. Pengertian *Human Relations*

Menurut Onong (2009: 138) *Human relation* adalah hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikatif karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. *Human relation* penting adanya sebagai jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kinerja yang efektif dan dapat bekerjasama dengan efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta membantu seorang pemimpin dalam komunikasi vertikal maupun horizontal.

Menurut Uchjana dikutip oleh Hasan (2010:52) dalam arti luas *human relations* mencakup interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati, sementara *human relations* dalam arti sempit mencakup interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi. Sedangkan *human relations* Menurut Keith Davis dikutip oleh Hasan (2010:52) *human relations* adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun

psikologis dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbul usaha kerjasama tim yang berhasil.

Menurut Sholeh Rosyad (2012:2) *Human relations* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi. *Human relations* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar.

Menurut Gie dalam Rully (2013:2) *human relations* adalah suatu interaksi bukan sekedar relasi atau hubungan yang pasif melainkan suatu aktivitas yang merupakan *action oriented* untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Pelaksanaan *human relations* sangat penting karena dapat memecahkan masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi dan mendorong sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menghilangkan *miss-communication* dalam bekerja.

Menurut Muhammad dalam Siagian (2014:39) menekankan pada pentingnya individu dan komunikasi interpersonal untuk mengubah perilaku seseorang lewat interaksi untuk membangun suasana akrab dalam kerja sama yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja dengan perasaan puas.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa *human relation* merupakan bentuk interaksi antara seseorang dengan orang lain yang lebih dari sekedar hubungan manusia yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis yang saling memotivasi antar individu untuk

menciptakan kinerja bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

b. Fungsi *Human Relations*

Menurut Djaja dalam Hasan (2010:78), fungsi *human relations* yaitu:

1. Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan

Terjalannya hubungan yang harmonis akan membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi memiliki persepsi yang sama dalam mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi.

2. Mengembangkan kerjasama antara atasan dan bawahan

Menjadi alat penghubung untuk kerjasama yang terjalin antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasan atau sesama bawahan.

3. Dapat membentuk *teamwork* yang efektif

Dengan adanya hubungan antar manusia yang harmonis akan membangun semangat kerjasama antar karyawan lebih produktif untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi.

4. Mengerahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan

Menjadi alat untuk membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang telah di berikan baik secara individu maupun kerjasama tim

Menurut Onong (2009:71) *Human Relations* yang baik sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip *human relations* dengan baik. Dalam kegiatan *human relations* manajerial organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa karyawannya secara individual. Tujuannya untuk mendorong dan bekerja dengan semangat

kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas. *Human relations* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

c. Prinsip *Human Relation*

Human Relation menurut Siagian (2014:22), adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Prinsip *human relation* menurut Siagian (2014:132) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang menyenangkan
Yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
2. Hubungan kerja yang serasi
Yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
3. Penempatan tenaga kerja yang tepat
Yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

Sedangkan Prinsip-prinsip *human relations* menurut Abdurahman dalam siagian (2014:135) adalah:

1. Pentingnya individu (*importance of the individual*)
Adanya kesadaran antar individu bahwa sumber daya manusia memiliki kemampuan dan pengetahuan yang berbeda satu sama lain, sehingga harus

adanya penyesuaian kerja dan waktu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

2. Saling menerima (*mutual acceptancen*)

Adanya komunikasi timbal balik dan sikap yang saling menghormati dengan kelebihan dan kekurangan antar individu yang ada didalam organisasi.

3. Kepentingan bersama (*common interest*)

Sadar akan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Patisipasi pegawai

Dalam setiap kegiatan dan dalam pembuatan keputusan maupun peraturan yang dilakukan di dalam organisasi, sumber daya manusia juga dapat memberikan masukan dan kritikan.

5. Identitas lokal (*identify local*)

Adanya wewenang yang diberikan oleh pimpinan maupun manajer yang ada di dalam organisasi kepada sumber daya manusia untuk dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya.

6. Kepentingan setempat (*local decision*)

Adanya keinginan dari setiap individu yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dan pengembangan.

7. Standar moral yang tinggi

Ketetapan akan moral yang harus dimiliki sumber daya manusia yang ada didalam organisasi harus saling menghormati dan saling menjunjung tinggi sesama anggota organisasi agar dapat terwujud kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

d. Indikator *Human Relations*

Human Relations adalah hubungan antar manusia (Sumber daya manusia) untuk menciptakan suasana yang kondusif (Onong, 2009:63). Indikator dari *human relations* adalah :

1. Adanya komunikasi.

Komunikasi yang dilakukan antar individu, antar atasan dan staf, dan memperhatikan pesan yang disampaikan bermanfaat dan berguna untuk saling memberi dorongan menjadi lebih baik.

2. Pentingnya individu

Meliputi perusahaan memperhatikan perasaan karyawan, perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan karyawan diperlakukan berdasarkan perbedaan-perbedaan individu

3. Adanya pengarahan.

Baik dari atasan maupun sesama individu memberikan arahan yang berguna untuk dapat membuat situasi kerja yang produktif serta memberikan pengetahuan akan apa yang harus dilakukan.

4. Adanya keterbukaan.

Karyawan dapat berterus terang mengenai ide, perasaan, baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling. manajer mampu menjelaskan informasi ataupun teknik kerja di lapangan dengan baik sehingga mampu dipahami oleh karyawan.

5. Adanya sikap saling menghargai.

Manajer dan karyawan saling menghormati dan menghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok

6. Adanya loyalitas.

Terdapat keinginan kuat untuk terus memberikan yang terbaik untuk organisasi dari kemampuan yang dimiliki serta timbulnya rasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Ruang lingkup *Human Relation*

Masalah *human relation* adalah masalah rohaniah, yaitu proses rohaniah yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan atau kepuasan hati. Proses rohaniah dengan perasaan bahagia ini berlangsung pada dua atau tiga orang yang terlibat dalam hubungan *komunikatif*, yakni komunikasi antar persona yang karena sifatnya dialogis, maka masing-masing tahu, sadar dan merasakan efeknya. Jika kesemuanya merasa bahagia, maka orang yang melakukan kegiatan *human relation* itu berhasil. Apabila tidak menimbulkan rasa puas, *human relation* itu gagal.

Bahwa *human relation* sebagai suatu aktivitas itu tidak mudah dilaksanakan, adalah benar. Karena itu senantiasa menjadi bahan studi. Kesukaran utama dalam kegiatan *human relation* itu dikarenakan pelik dan jelimetnya rohani manusia. Memang demikian banyak manusia di bumi ini, tetapi tidak ada dua pun yang sama dan serupa dalam segala hal, bahkan di antara yang kembar pun, terutama dalam watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku. Berdasarkan paparan tersebut, maka jika seseorang ingin sukses dalam kehidupannya, *human relation* adalah salah satu cara untuk dapat dipergunakan lebih-lebih bagi seorang pemimpin, pemimpin dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun. Dalam hubungan ini ia seyogyanya memahami ilmu komunikasi dan ilmu jiwa, meskipun hanya ala kadarnya. Akan lebih baik lagi apabila ia akan

disenangi, disegani, dan dihormati, baik oleh orang pun di luar organisasinya dan diluar bidangnya.

f. Hambatan Dalam *Human Relation*

Hambatan dalam *human relation* pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, *prejudice*, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya.

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian menyesatkan pesan komunikasi yang dinamakan penghindaran (Onong, 2009:141).

Komunikasi menjadi hal utama dalam terwujudnya *human relations* yang ada di dalam organisasi. Menurut Keith Davis dikutip oleh Mangkunegara (2013:145) *communication is the transfer of information and understanding from one person to another person* “komunikasi adalah perpindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain”. Menurut Edwin B.Flippo dalam Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimasukkan oleh pembicara atau penulis. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai tujuan yang di maksud.

Ada beberapa pendapat mengenai proses komunikasi, menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:146) proses komunikasi merupakan suatu metode di mana pengirim pesan (*sender*) dapat menyampaikan pesannya kepada penerima pesan (*receiver*). Hal ini memerlukan beberapa tahap, apakah mereka berbicara, menggunakan isyarat, atau melakukan beberapa tujuan lain dari komunikasi. Menurut George S. Odiorne dikutip Mangkunegara (2013:148) komunikasi termasuk semua perilaku yang dihasilkan dari saling bertukar pengertian. Hal tersebut segala sesuatu yang dilakukan dalam menyampaikan maksud atau ide-ide kepada orang lain.

Ada tiga rintangan dalam berkomunikasi menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:150) yaitu

1. Rintangan Pribadi

Adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

2. Rintangan Fisik

Terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat penguat suara, dan alat komunikasi lainnya.

3. Rintangan Bahasa

Kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Keterbatasan pemahaman oleh *receiver* tentang informasi yang di sampaikan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini ringkasan dari hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Armansyah (2016)	Pengaruh <i>Human Relations</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung	<i>Human Relations</i> (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>human relations</i> dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.
2.	Jose Rizal Pasaribu (2009)	Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Dan Kinerja (Y)	Pengembangan Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan
3.	Yunus Tarukbu'arung (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari	Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2), dan Kinerja (Y)	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari.
4.	Sahat Siregar (2009)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan	Pengembangan Sumber Daya Manusia(X), Kinerja(Y)	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
5	Eka Cahyani (2014)	Pengaruh <i>Human relations</i> dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan	<i>Human Relations</i> (X_1), Lingkungan Kerja(X_2), dan Kinerja (Y)	<i>Human relations</i> dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan

Sumber : Dari Berbagai Sumber

C. Kerangka Konseptual

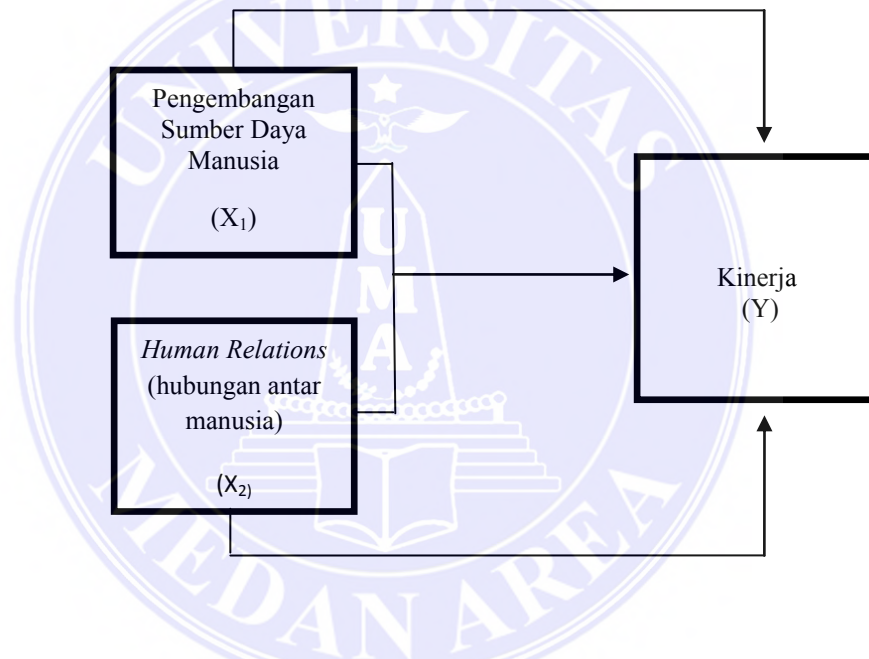
Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dominan dalam setiap organisasi sebagai penggerak kegiatan dan pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, baik untuk manajer maupun karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal itu dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan, dan kegiatan-kegiatan lain. dapat memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan pengembangan tersebut.

Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Human relations adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi dengan tujuan menciptakan keharmonisan dan semangat kerjasama yang tinggi untuk meningkatkan kinerja kerja yang efektif. dalam arti luas *human relations* adalah komunikasi persuasif yang akan dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kegembiraan dan kepuasan hati pada kedua pihak.

Di sisi lain *human relation* karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



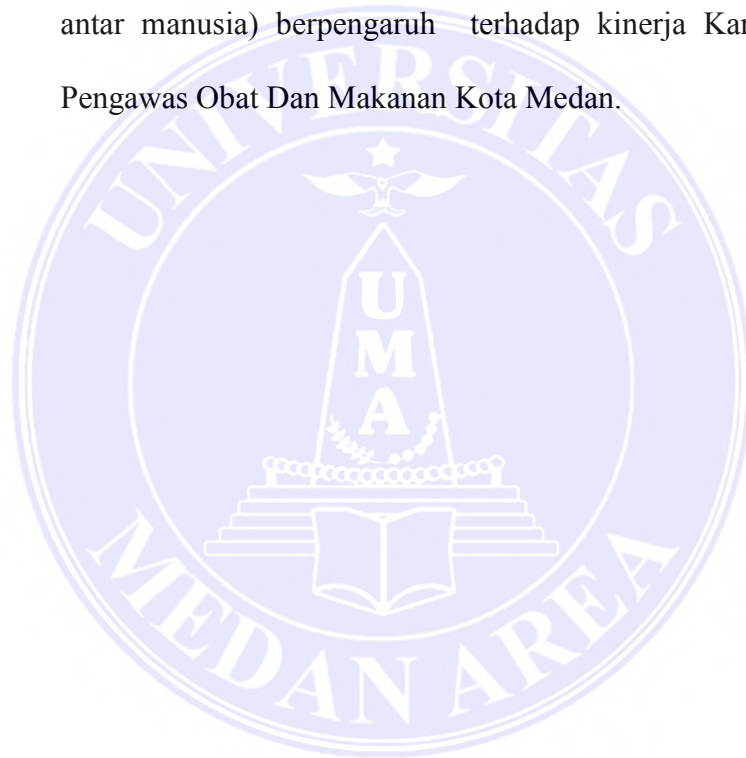
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

H₁ : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.

H₂ : *Human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.

H₃ : Pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, lokasi dan waktu penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:258) mengemukakan “penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih”.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah pada Balai Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan yang beralamat di Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I no.2 Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Januari 2019. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

Waktu	Nov-18				Des-18				Jan-19				Feb -19				Mar-19			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■																		
Bimbingan , Revisi dan Seminar Proposal			■	■	■	■	■	■												
Seminar Proposal				■	■	■	■	■												
Analisis Data, Penyusunan dan Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Hasil													■	■	■	■				
Perbaikan															■	■				
Pengajuan sidang meja hijau																	■	■	■	■

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data digunakan adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisisioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan dengan menyebarkan kuisisioner yang harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.

- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal, sumber pustaka perusahaan, yang berkaitan dengan permasalahan dan sejarah perusahaan dalam skripsi ini yang diteliti.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:441) mengemukakan: “ Populasi adalah wilayah generasialisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam hal penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan organisasi BPOM. Berdasarkan data dari Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan diketahui jumlah pegawai adalah sebanyak 115 orang. Berikut ini bagian-bagian yang ada pada organisasi Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan.

Tabel 3.2
Bagian-bagian Organisasi

Bagian	Populasi
Kepala Balai	1 orang
Bidang Pengujian Teranokoko	21 orang
Bidang Pengujian Pangan dan Bahan Berbahaya	18 orang
Bidang Pengujian Mikrobiologi	14 orang
Bidang Pemeriksaan dan Penyidikan	1 orang
Seksi Pemeriksaan	20 orang
Seksi Penyidikan	8 orang
Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen	1 orang
Seksi Sertifikasi	8 orang
Seksi Layanan Informasi Konsumen	4 orang
Sub Bagian Tata Usaha	19 orang
Jumlah	115 orang

Sumber : Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah unit sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = standar error = 5%

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{115}{1 + (115 (0.05)^2)} = 89,32 = 89 \text{ (pembulatan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak dibulatkan menjadi 89 orang yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.3
Proporsi Sampel

Bagian	Sampel
Bidang Pengujian Teranokoko	18 orang
Bidang Pengujian Pangan dan Bahan Berbahaya	15 orang
Bidang Pengujian Mikrobiologi	10 orang
Seksi Pemeriksaan	14 orang
Seksi Penyidikan	6 orang
Seksi Sertifikasi	8 orang
Seksi Layanan Informasi Konsumen	4 orang
Sub Bagian Tata Usaha	14 orang
Jumlah	89 orang

Sumber : data penelitian

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survey lapangan terdiri dari :

- a. Pengamatan (*Observation*) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human relations* serta Kinerja Karyawan.
- b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Kepala Personalia Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan
- c. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan dengan menggunakan parameter *skala likert's* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dengan bobot opsi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala *Likert's*

Item Instrumen	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju / Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:49)

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human relations*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja . Definisi operasional variabel dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:441).

1. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat Sugiyono (2015:441). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human Relations*.

2.1 Pengembangan sumber daya manusia (X_1)

Menurut Chris Rowley (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.

2.2 *Human relations* (X_2)

Menurut Onong (2009: 138) *Human relation* adalah hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikatif karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

Tabel 3.5
Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Pengembangan sumber daya manusia (X_1)	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. Sumber : Chris Rowley (2012:88)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Kedisiplinan 3. Absensi 4. Tingkat kerja sama 5. Prakarsa karyawan <p>Sumber : Mangkunegara (2013:82)</p>	Skala Likert
<i>Human relations</i> (X_2)	<i>Human relation</i> adalah hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (<i>interpersonal communication</i>) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikatif karena sifatnya <i>action oriented</i> , mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya komunikasi 2. Pentingnya individu 3. Adanya pengarahan 4. Adanya keterbukaan 5. Adanya sikap saling menghargai 6. Adanya loyalitas <p>Sumber : Onong (2009:63)</p>	Skala Likert

Sambungan tabel 3.5

	seseorang. Sumber : Onong (2009: 138)		
Kinerja (Y)	kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber : Mangkunegara (2013:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja Sumber : A. N. Mangkunegara (2013:75)	Skala Likert

F. Teknik analisis data

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:425) : “Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid”. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*One Shot Methode*), dimana pengukur dengan metode ini cukup dilakukan satu kali dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2015:425) menyatakan : *Instrument reabilitas* adalah *instrument* yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Suatu kuesioner dapat dikatakan baik jika dalam pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (kondisi tidak berubah). Instrumen seperti itu dikatakan reliable atau dapat diandalkan (Mas'ud dalam sugiyono 2011:245). Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka data dikatakan valid
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji

Klomogorov-Smirnov (Godness of Fit) (Ghozali, 2010:48). Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi hasil pengamatan sesuai dengan *Expected Normal Freguents* distribusi. Dalam uji *Klomogorov-Smirnov* yang diperbaiki adalah nilai signifikan (sig) dengan nilai χ pada taraf 5%. Berikut ini probabilitas untuk menentukan apakah distribusi tersebut normal atau tidak normal.

Kriteria pengambilan kesimpulan adalah :

- Nilai sig / probabilitas $< 0,05$ maka distribusi tidak normal.
- Nilai sig / probabilitas $> 0,05$ maka distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2010:49). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *Multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *Toleransi* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas lainnya. Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *Cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2010:49).

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan yang lain berbeda.

Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan ada tindakanya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji variabel pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y, yang dinyatakan dengan persamaan:

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta.

b_1, b_2 = Koefisien Regresi Berganda.

- X_1 = Pengembangan sumber daya manusia
 X_2 = *Human relations*
 e = Variabel Pengganggu (*standard error*)

5. Pengujian Hipotesis

Data-data yang sudah dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Secara Parsial / Individual (Uji t)

Menurut Sugiyono (2015:170) : “Untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji dengan menggunakan Uji t”. Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

- $H_{01} : b_1 = 0$ (artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).
 $H_{a1} : b_1 \neq 0$ (artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Hipotesis Secara Simultan / Serempak (Uji F)

Menurut Sugiyono (2011:182) : “Untuk menguji koefisien korelasi ganda digunakan Uji F”. Uji F (Uji Serempak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis secara serempak adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, (artinya variabel bebas secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

$H_1 : b_1 \neq 0$, (artinya variabel bebas secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Identifikasi koefisien determinasi menurut Sugiyono (2015:259) ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) semakin kuat. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BPOM

Berdirinya Badan Pengawas Obat dan Makanan di Indonesia yang pada masa penjajahan Belanda dikenal dengan apoteker yang berperan dalam pelayanan kesehatan di bidang kefarmasian yang membantu pemerintah dalam melindungi masyarakat dalam pengawasan obat yang beredar di masyarakat. Sejarah terbentuknya Badan Pengawas Obat dan Makanan dibagi atas 5 periode yakni:

a. Periode Zaman Penjajahan sampai Perang Kemerdekaan

Tonggak sejarah kefarmasian di Indonesia pada umumnya diawali dengan pendidikan asisten apoteker semasa pemerintahan Hindia Belanda. Dari buku *Verzameling Voorschriften* tahun 1936 yang dikeluarkan oleh Devanahalli Venkataramanaiah Gundappa (DVG) yang merupakan seorang penulis dan jurnalis, dapat diketahui bahwa Sekolah Asisten Apoteker didirikan dengan Surat Keputusan Pemerintah No. 38 tanggal 7 Oktober 1918, yang kemudian diubah dengan Surat Keputusan No. 15 (Stb No. 50) tanggal 28 Januari 1923 dan No. 45 (Stb. No. 392) tanggal 28 Juni 1934 dengan nama *Leergang voor de opleiding van apotheker-bedienden onder den naam van apothekers- assistenschool*". Peraturan ujian asisten apoteker dan persyaratan ijin kerja diatur dalam Surat Keputusan Kepala DVG No. 8512/ F tanggal 16 Maret 1933 yang kemudian diubah dengan Surat Keputusan No. 27817/ F tanggal 8 September 1936 dan No. 11161/ F tanggal 6 April 1939.

b. Periode Setelah Perang Kemerdekaan sampai dengan tahun 1958

Pada periode tahun 1950-an jumlah tenaga farmasi, terutama tenaga asisten apoteker mulai bertambah dalam jumlah yang relatif besar. Namun pada tahun 1953 terdapat kekurangan tenaga apoteker sehingga pemerintah mengeluarkan Undang- Undang No. 3 tentang Pembukuan Apotek. Dengan adanya undang-undang ini, maka pemerintah dapat melarang kota-kota tertentu untuk mendirikan apotek baru karena jumlahnya sudah dianggap cukup memadai. Undang-undang No. 3 ini kemudian diikuti dengan dikeluarkannya Undang-undang No. 4 tahun 1953 tentang apotek darurat, Undang-undang tentang apotek darurat ini sebenarnya harus berakhir pada tahun 1958 karena klausula yang termaktub dalam undang-undang tersebut. Akan tetapi, karena lulusan apoteker ternyata sangat sedikit, undang-undang ini diperpanjang sampai tahun 1963 dan perpanjangan tersebut berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 770/Ph/ 63/ b tanggal 29 Oktober 1963.

c. Periode tahun 1958 sampai dengan 1967

Pada periode ini meskipun usaha untuk memproduksi obat telah banyak dirintis, dalam kenyataannya industri-industri farmasi menghadapi hambatan dan kesulitan yang cukup berat, antara lain kekurangan devisa dan terjadinya sistem penjatahan bahan baku obat sehingga industri yang dapat bertahan hanyalah industri yang mendapat jatah atau mereka yang mempunyai relasi dengan luar negeri. Sementara itu karena pengawasan belum dapat dilakukan dengan baik, banyak terjadi kasus bahan baku maupun obat jadi yang tidak memenuhi standar. Pada periode ini pula ada hal penting yang patut dicatat dalam sejarah kefarmasian Indonesia, yakni berakhirnya apotek-dokter dan apotek darurat.

Dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 33148/ Kab/ 176 tanggal 8 Juni 1962, antara lain:

- a. Tidak dikeluarkannya lagi izin baru untuk pembukaan apotek-dokter
- b. Semua izin apotek-dokter dinyatakan tidak berlaku lagi sejak tanggal 1 Januari 1963

Pada tahun 1963, sebagai realisasi Undang-Undang Pokok Kesehatan telah dibentuk Lembaga Farmasi Nasional (Surat Keputusan Menteri No. 39521/ Kab/ 199 tanggal 11 Juni 1963). Direktorat Urusan Farmasi yang semula Inspektorat Farmasi pada tahun 1967 mengalami pemekaran organisasi menjadi Direktorat Jenderal Farmasi.

d. Periode Orde Baru

Pada masa orde baru stabilitas politik, ekonomi dan keamanan telah semakin mantap sehingga pembangunan di segala bidang telah dapat dilaksanakan dengan lebih terarah dan terencana. Hasil-hasil pembangunan kesehatan yang telah dicapai selama orde baru ini dapat diukur dengan indikator-indikator penting, antara lain kematian, umur harapan hidup dan tingkat kecerdasan yang semakin menunjukkan perbaikan dan kemajuan yang sangat berarti.

Pada periode Orde Baru ini pula, pengaturan, pengendalian dan pengawasan di bidang kefarmasian telah dapat ditata dan dilaksanakan dengan baik. Sehingga pada tahun 1975, institusi pengawasan farmasi dikembangkan dengan adanya perubahan Direktorat Jenderal Farmasi menjadi Direktorat Jenderal Pengawasan Obat dan Makanan. Berbagai peraturan perundang-undangan telah dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan sebagai basis dan kerangka landasan untuk melanjutkan pembangunan di masa-masa mendatang.

e. Periode tahun 2000

Untuk mengoptimalkan pengawasan terhadap obat dan makanan tersebut maka pemerintah mengambil kebijakan dengan mengadakan perubahan Direktorat Jenderal Pengawasan Obat dan Makanan, yang mana dahulu Direktorat Jenderal Obat dan Makanan bertanggung jawab kepada Departemen Kesehatan namun sekarang setelah terjadinya perubahan maka Badan Pengawasan Obat dan Makanan bertanggung jawab kepada Presiden. Badan Pengawasan Obat dan Makanan sekarang merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen. Berdasarkan Keputusan Presiden No. 103 tahun 2000 dan telah mengalami perubahan melalui Keputusan Presiden No. 166 tahun 2003.

2. Visi dan Misi BPOM

Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan (BPOM) mempunyai Visi dan Misi dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu:

Visi

Menjadi Institusi Pengawas Obat dan Makanan yang Inovatif, Kredibel dan Diakui Secara Internasional Untuk Melindungi Masyarakat.

Misi

- a. Melakukan Pengawasan *Pre-Market* dan *Post-Market* Berstandar Internasional.
- b. Menerapkan Sistem Manajemen Mutu Secara Konsisten.
- c. Mengoptimalkan Kemitraan dengan Pemangku Kepentingan di Berbagai Lini.

- d. Memberdayakan Masyarakat Agar Mampu Melindungi Diri dari Obat dan Makanan yang Berisiko Terhadap Kesehatan.
- e. Membangun Organisasi Pembelajar (*Learning Organization*).

Adapun tujuan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) adalah sebagai berikut:

- a. Kepastian perlindungan kepada konsumen masyarakat terhadap produksi, peredaran dan penggunaan sediaan farmasi dan makanan yang tidak memenuhi persyaratan mutu, keamanan, khasiat.
- b. Memperkokoh perekonomian nasional dengan meningkatkan daya saing industri farmasi dan makanan yang berbasis pada keunggulan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan perusahaan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan / keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Suatu instansi terdiri dari berbagai unit kerja yang berfungsi untuk melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu dan mencakup tata hubungan secara vertikal, melalui saluran tunggal. Struktur organisasi Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Uraian Pekerjaan BPOM

Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Medan menyusun suatu struktur organisasi dengan menguraikan beberapa tugas tiap-tiap bagian.

1. Kepala Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan

Unit pelaksana Teknis di lingkungan Balai Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Medan dipimpin oleh seorang Kepala Balai. Yang mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang pengawasan produk terapeutik, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lain, obat tradisional, kosmetik, produk komplimen, keamanan pangan dan bahan berbahaya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program pengawasan obat dan makanan

- b. Pelaksanaan pemeriksaan secara laboratorium, pengujian dan penilaian mutu produk terapeutik, narkotika, psikotropika zat adiktif, obat tradisional, kosmetik, produk komplement, pangan dan bahan berbahaya
- c. Pelaksanaan pemeriksaan laboratorium, pengujian dan penilaian mutu produk secara mikrobiologi
- d. Pelaksanaan pemeriksaan setempat, pengambilan contoh dan pemeriksaan sarana produksi dan distribusi
- e. Investigasi dan penyidikan pada kasus pelanggaran hukum
- f. Pelaksanaan sertifikasi produk, sarana produksi dan distribusi tertentu yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan
- g. Pelaksanaan kegiatan layanan informasi konsumen
- h. Evaluasi dan penyusunan laporan pengujian obat dan makanan
- i. Pelaksanaan urusan tata usaha dan kerumahtanggaan
- j. Pelaksanaan tugas lain yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan, sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Tugas Pokok Sub Bagian Tata Usaha adalah :

- a. Memberikan pelayanan teknis
- b. Administrasi di lingkungan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan.

3. Seksi Pengujian Produk Terapeutik, Narkotika, Obat Tradisional, Kosmetik, dan Produk Komplimen.

Tugas Pokok Seksi Pengujian Produk Terapeutik, Narkotika, Obat Tradisional, Kosmetik, dan Produk Komplimen adalah :

- a. Menyusun rencana dan program serta evaluasi

- b. Penyusunan laporan pelaksanaan pemeriksaan secara laboratorium, pengujian dan penilaian mutu di bidang produk terapeutik, narkotika, obat tradisional, kosmetik, dan produk komplement.

4. Seksi Bidang Pengujian Pangan dan Bahan Berbahaya

Tugas Pokok dari Seksi Bidang Pengujian Pangan dan Bahan Berbahaya adalah:

- a. Melakukan penyusunan rencana dan program serta evaluasi
- b. Penyusunan laporan pelaksanaan pemeriksaan secara laboratorium, pengujian dan penilaian mutu di bidang pangan dan bahan berbahaya.

5. Seksi Pengujian Mikrobiologi

Tugas Pokok dari Seksi Pengujian Mikrobiologi adalah :

- a. Melakukan penyusunan rencana dan program serta evaluasi
- b. Penyusunan laporan pelaksanaan pemeriksaan secara laboratorium, pengujian dan penilaian mutu secara mikrobiologi.

6. Seksi Pemeriksaan dan Penyidikan

Tugas Pokok dari Pemeriksaan dan Penyidikan adalah :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana dan program
- b. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan pemeriksaan setempat
- c. Pengambilan contoh untuk pengujian, pemeriksaan sarana produksi, distribusi dan instansi kesehatan
- d. Penyidikan kasus pelanggaran hukum di bidang produk terapeutik, narkotika, psikotropika dan zat adiktif, obat tradisional, kosmetik, produk komplement, pangan, dan bahan berbahaya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pemeriksaan dan Penyidikan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program pemeriksaan dan penyidikan obat dan makanan
- b. Pelaksanaan pemeriksaan setempat, pengambilan contoh dan pemeriksaan sarana produksi distribusi, pelayanan kesehatan di bidang produk, terapeutik, narkotika, psikotropika, zat adiktif, obat tradisional, kosmetik, dan produk komplemen
- c. Pelaksanaan pemeriksaan setempat, pengambilan contoh dan pemeriksaansarana produksi dan distribusi di bidang pangan dan bahan berbahaya
- d. Pelaksanaan penyidikan terhadap kasus pelanggaran hukum
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan pemeriksaan dan penyidikan obat dan makanan.

7. Seksi Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen

Tugas Pokok dari Seksi Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen adalah :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana dan program
- b. Evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan sertifikasi produk
- c. Sarana produksi dan distribusi tertentu
- d. Layanan informasi konsumen.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Sertifikasi dan Layanan Informasi Konsumen menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program sertifikasi produk dan layanan informasi konsumen

- b. Pelaksanaan sertifikasi produk, sarana produksi dan distribusi tertentu
- c. Pelaksanaan layanan informasi konsumen
- d. Evaluasi dan penyusunan laporan sertifikasi produk dan layanan informasi konsumen.

8. Seksi Pemeriksaan

Tugas Pokok Seksi Pemeriksaan adalah:

- a. Melakukan pemeriksaan setempat
- b. Pengambilan contoh untuk pengujian,
- c. Pemeriksaan sarana produksi dan distribusi produk terapan, narkotika, psikotropika, zat adiktif, obat tradisional, kosmetik, produk komplemen, pangan, dan bahan berbahaya.

9. Seksi Sertifikasi

Tugas Pokok Seksi Sertifikasi adalah :

- a. Melakukan sertifikasi produk, sarana produksi dan distribusi tertentu.

10. Seksi Penyidikan

Tugas Pokok Seksi Penyidikan Adalah :

- a. Melakukan penyidikan terhadap kasus pelanggaran hukum di bidang produk terapan, narkotika, psikotropika dan zat adiktif, obat tradisional, kosmetik, produk komplemen, pangan, dan bahan berbahaya.

11. Seksi Layanan Informasi Konsumen

Tugas Pokok Seksi Layanan Informasi Konsumen Adalah:

- a. Melakukan layanan informasi konsumen

12. Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas Pokok Kelompok Jabatan Fungsional adalah melakukan kegiatan sesuai dengan fungsi jabatan fungsional masing-masing berdasarkan perundang-undangan yang berlaku

5. Penyajian Data

a. Data Karakteristik Responden

Pembahasan ini peneliti akan merujuk pada sistem penyajian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan, dimana melalui metode pengumpulan data berupa *questioner* dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada para karyawan yang ada dilingkungan tersebut yang diambil berdasarkan sampel penelitian sebanyak 89 karyawan. Maka dengan penyebaran tersebut dimana peneliti berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan responden yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin		(%)
	Wanita	Pria	
1	laki-laki	33	37
2	Perempuan	56	63
Jumlah		89	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah perempuan berjumlah 56 orang atau 63% dan sisanya adalah laki-laki sebanyak

33 orang atau 37%. Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah(Orang)	(%)
1	< 20 tahun	9	10
2	20 – 30 tahun	23	26
3	31 – 40 tahun	26	29
4	> 40 tahun	31	35
Jumlah		89	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berumur > 40 tahun. Hal ini dikarenakan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak serta dapat bekerja lebih produktif dan masih memiliki daya tahan kerja yang tinggi. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
1	SLTA	20	23
2	D3	16	19
3	Sarjana (S1)	48	52
4	Pascasarjana (S2)	5	6
Jumlah		89	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa Tingkat pendidikan Karyawan pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Medan adalah rata-rata berpendidikan S1, hal ini dikarenakan bahwa seorang yang berpendidikan S1 lebih mudah memahami dan menerima materi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan memiliki wawasan yang luas untuk mengemukakan ide atau pendapat dalam organisasi.

b. Jawaban Responden

1. Data Variabel Y (Kinerja)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* untuk menanyakan tanggapan atas variabel Kinerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Kinerja

Tanggapan Responden	SS		SA		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	18.1	48	53.9	20	22.4	5	5.6	0	0,0	89	100
2	20	22.4	44	49.4	15	17.0	9	10.1	1	1,1	89	100
3	18	20.2	45	50.7	21	23.5	5	5.6	0	0,0	89	100
4	9	10.1	47	52.9	23	25.9	3	3.3	7	7.8	89	100
5	8	8.9	60	67.4	13	14.7	6	6.8	2	2.2	89	100
6	0	0.0	62	69.7	14	15.8	10	11.2	3	3.3	89	100
7	0	0.0	70	78.7	18	20.2	1	1.1	0	0,0	89	100
8	0	0.0	58	65.1	21	23.5	7	7.8	3	3.3	89	100
9	0	0.0	65	73.0	14	15.8	9	10.1	1	1.1	89	100
10	0	0.0	66	74.1	18	20.2	3	3.3	2	2.2	89	100
11	0	0,0	63	70.7	20	22.4	4	4.4	2	2.2	89	100
12	0	0,0	69	77.5	16	17.9	3	3.3	1	1.1	89	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang kualitas yaitu : mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti, ada sebanyak 20 responden atau 22.4%. Responden yang paling banyak menjawab setuju terdapat pada pertanyaan tentang efektifitas yaitu: mengutamakan efektifitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja ada sebanyak 70 responden atau 78.7%. Responden yang paling banyak menjawab Ragu-ragu pada pertanyaan tentang kuantitas yaitu: saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang di tetapkan organisasi ada sebanyak 23 responden atau 25.9%. Responden yang paling banyak menjawab tidak setuju terdapat pada pertanyaan tentang ketepatan waktu yaitu: saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan dengan hasil yang maksimal ada sebanyak 10 responden atau 11.2%. Responden yang paling banyak menjawab sangat tidak setuju terdapat pada pertanyaan tentang kuantitas yaitu: saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan organisasi ada sebanyak 7 responden atau 7.8%.

2. Data Variabel X₁ (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

Berikut ini adalah hasil jawaban responden untuk menanyakan tanggapan atas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tanggapan Responden	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	7.8	63	70.7	18	20.2	1	1.1	0	0.0	89	100
2	16	17.9	48	53.9	19	21.3	6	6.7	0	0.0	89	100
3	8	8.9	60	67.4	13	14.6	6	6.7	2	2.2	89	100
4	20	22.4	45	50.5	14	15.7	9	10.1	1	1.1	89	100
5	7	7.8	51	57.3	21	23.5	7	7.8	3	3.3	89	100
6	13	14.6	50	56.1	20	22.4	4	4.4	2	2.2	89	100
7	10	11.2	47	52.8	22	24.7	3	3.3	7	7.8	89	100
8	16	17.9	50	56.1	18	20.2	3	3.3	2	2.2	89	100
9	9	10.1	53	59.5	14	15.7	10	11.2	3	3.3	89	100
10	10	11.2	59	66.2	16	17.9	3	3.3	1	1.1	89	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang kedisiplinan yaitu: saya mengutamakan kedisiplinan dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja ada sebanyak 20 responden atau 22.4%. Responden yang paling banyak menjawab setuju terdapat pada pertanyaan tentang prestasi kerja yaitu: saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi ada sebanyak 63 responden atau 70.7%. Responden yang paling banyak menjawab Ragu-ragu terdapat pada pertanyaan tentang tingkat kerjasama yaitu: saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja ada sebanyak 22 responden atau 24.7%. Responden yang paling banyak menjawab tidak setuju terdapat pada pertanyaan tentang prakarsa

karyawan yaitu: saya memiliki ide kreatif, tindakan, dan solusi dalam memajukan organisasi ada sebanyak 10 responden atau 11.2%. Sedangkan responden yang paling banyak menjawab sangat tidak setuju terdapat pada tingkat kerjasama yaitu: saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja ada sebanyak 7 responden atau 7.8%.

3. Data Variabel X₂ (*Human Relations*)

Berikut ini adalah hasil jawaban responden untuk menanyakan tanggapan atas variabel *Human Relations* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel *Human Relations*

Tanggapan Responden	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	11.2	47	52.8	22	24.7	3	3.3	7	7.8	89	100
2	16	17.9	50	56.1	18	20.2	3	3.3	2	2.2	89	100
3	8	8.9	60	67.4	13	14.6	6	6.7	2	2.2	89	100
4	20	22.4	45	50.5	14	15.7	9	10.1	1	1.1	89	100
5	9	10.1	53	59.5	14	15.7	10	11.2	3	3.3	89	100
6	10	11.2	59	66.2	16	17.9	3	3.3	1	1.1	89	100
7	7	7.8	63	70.7	18	20.2	1	1.1	0	0.0	89	100
8	16	17.9	48	53.9	19	21.3	6	6.7	0	0.0	89	100
9	7	7.8	51	57.3	21	23.5	7	7.8	3	3.3	89	100
10	13	14.6	50	56.1	20	22.4	4	4.4	2	2.2	89	100
11	21	23.5	43	48.3	14	15.7	10	11.2	1	1.1	89	100
12	18	20.2	45	50.5	21	23.5	5	5.6	0	0.0	89	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang

adanya loyalitas yaitu : saya merasa bahagia dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi ada sebanyak 21 responden atau 23.5%. Responden yang paling banyak menjawab setuju terdapat pada pertanyaan tentang adanya keterbukaan yaitu: saya di berikan kesempatan dalam menyampaikan ide-ide untuk memajukan organisasi ada sebanyak 63 responden atau 70.7%. Responden yang paling banyak menjawab Ragu-ragu terdapat pada pertanyaan tentang adanya komunikasi yaitu: saya berkomunikasi dengan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja di organisasi ada sebanyak 22 responden atau 24.7%. Responden yang paling banyak menjawab tidak setuju terdapat pada pertanyaan tentang adanya pengarahan yaitu: saya memberikan arahan kepada sesama rekan kerja untuk bekerja lebih baik ada sebanyak 10 responden atau 11.2%. Responden yang paling banyak menjawab sangat tidak setuju terdapat pada pertanyaan tentang adanya komunikasi yaitu: saya berkomunikasi dengan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja di organisasi ada sebanyak 7 responden atau 7.8%.

6. Analisis dan Evaluasi

Jumlah pertanyaan keseluruhan adalah 34 pertanyaan, masing-masing variabel bebas sebanyak 22 pertanyaan dan variabel terikat (y) sebanyak 12 pertanyaan. Untuk menganalisa secara mendalam mengenai teknik analisa data dan interpretasi data yang penulis lakukan secara kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dengan menggunakan perhitungan statistik. Tabel pendukung dapat dilihat pada lampiran hasil perhitungan SPSS.

a. Pengujian Validitas

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r-tabel. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari r-tabel maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dinyatakan valid. Hasil analisis item dari SPSS ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Butir Pertanyaan	Koefesien Korelasi (r-hitung)	r_{tabel} (r-tabel)	Keterangan
r_{1-Y}	0,584	0,208	Valid
r_{2-Y}	0,498	0,208	Valid
r_{3-Y}	0,511	0,208	Valid
r_{4-Y}	0,461	0,208	Valid
r_{5-Y}	0,418	0,208	Valid
r_{6-Y}	0,443	0,208	Valid
r_{7-Y}	0,403	0,208	Valid
r_{8-Y}	0,371	0,208	Valid
r_{9-Y}	0,540	0,208	Valid
r_{10-Y}	0,452	0,208	Valid
r_{11-Y}	0,382	0,208	Valid
r_{12-Y}	0,359	0,208	Valid

Dari tabel di atas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No. Butir Pertanyaan	Koefesien Korelasi (r-hitung)	r _{-tabel} (r-tabel)	Keterangan
r ₁ .X ₁	0,447	0,208	Valid
r ₂ .X ₁	0,469	0,208	Valid
r ₃ .X ₁	0,472	0,208	Valid
r ₄ .X ₁	0,376	0,208	Valid
r ₅ .X ₁	0,437	0,208	Valid
r ₆ .X ₁	0,373	0,208	Valid
r ₇ .X ₁	0,466	0,208	Valid
r ₈ .X ₁	0,505	0,208	Valid
r ₉ .X ₁	0,509	0,208	Valid
r ₁₀ .X ₁	0,320	0,208	Valid

Dari tabel di atas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel *Human Relations*

No. Butir Pertanyaan	Koefesien Korelasi (r-hitung)	r _{-tabel} (r-tabel)	Keterangan
r ₁ .X ₂	0,483	0,208	Valid
r ₂ .X ₂	0,470	0,208	Valid
r ₃ .X ₂	0,438	0,208	Valid
r ₄ .X ₂	0,592	0,208	Valid
r ₅ .X ₂	0,515	0,208	Valid
r ₆ .X ₂	0,373	0,208	Valid
r ₇ .X ₂	0,391	0,208	Valid
r ₈ .X ₂	0,582	0,208	Valid
r ₉ .X ₂	0,392	0,208	Valid
r ₁₀ .X ₂	0,389	0,208	Valid

Sambungan tabel 4.9			
r_{11-X_2}	0,570	0,208	Valid
r_{12-X_2}	0,532	0,208	Valid

Dari tabel di atas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui seluruhnya dinyatakan valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*). Yang dianalisis dengan menggunakan rumus Koefisien alpha (α) dari Cronbach pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Instrumen	Koefisien alpha (α) dari Cronbach
Kinerja	0.806
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.773
<i>Human Relations</i>	0.823

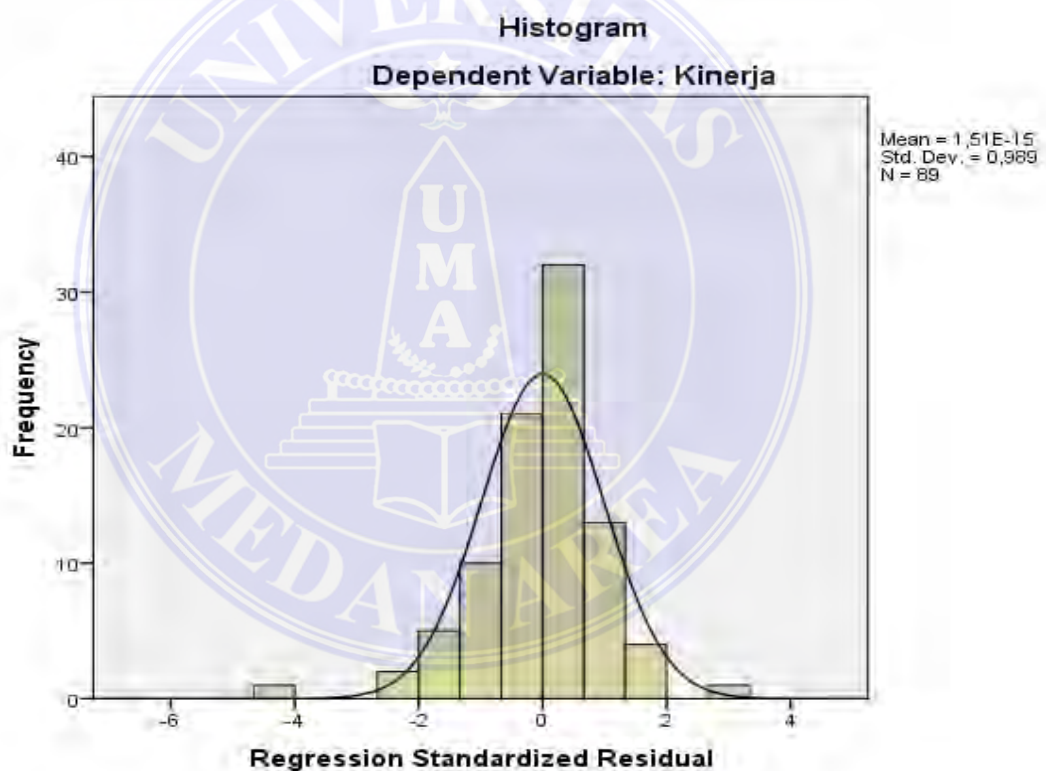
Sumber: Lampiran Perhitungan SPSS, 2019

Standar uji reliabilitas adalah 0,60 dimana jika hasil nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka variabel dikatakan reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach alpha* variabel Kinerja adalah sebesar $0,806 > 0,60$ berarti data dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach alpha* variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar $0,773 > 0,60$ berarti data dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach alpha* variabel *Human Relations* adalah sebesar $0,823 > 0,60$ berarti data dikatakan reliabel. Simpulannya diketahui nilai Koefisien alpha (α) dari Cronbach seluruhnya di atas 0.60 dan dianggap reliable. Artinya kuisisioner layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

c. Pengujian Asumsi Klasik

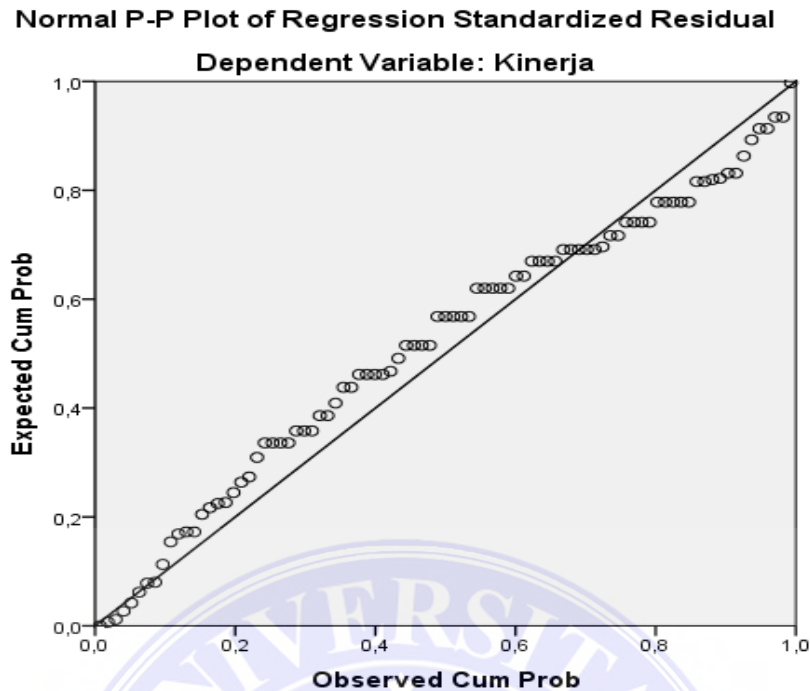
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui uji grafik dan kurva yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2
Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.



Gambar 4.3
Kurva PP-Plots

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis dari grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka

terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		,510	,611		
Pengembangan Sumber Daya Manusia_X1	,559	12,243	,000	,103	9,705
Human Relations_X2	,445	9,740	,000	,103	9,705

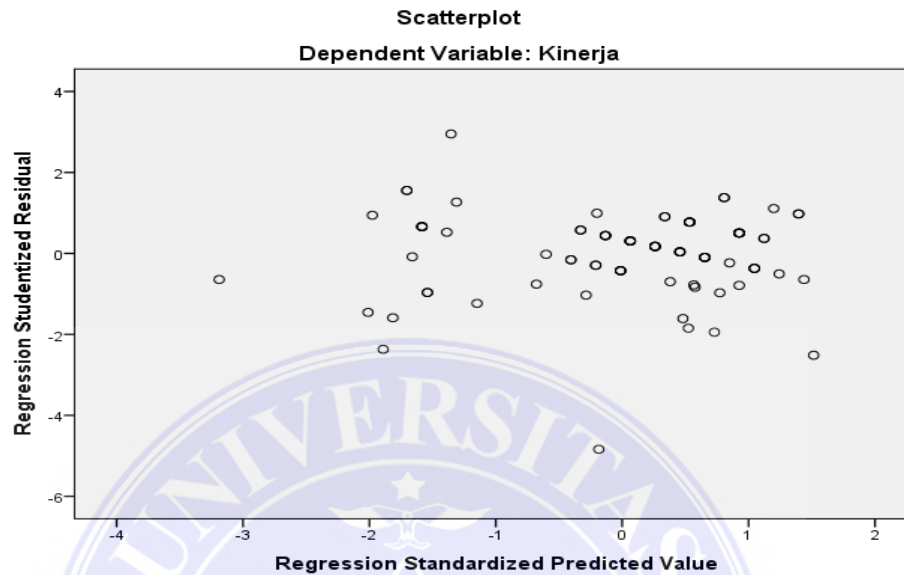
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $9,705 < 10$, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar $0,103 > 0,1$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Variabel *Human Relations* juga memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $9,705 < 10$, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar $0,103 > 0,1$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,343	,673		,510	,611
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,673	,055	,559	12,243	,000
	Human Relations	,431	,044	,445	9,740	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 0,343 + 0,673X_1 + 0,431X_2 + e$$

1. Dari persamaan regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,343 yang artinya jika tidak ada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human Relations* (konstan) maka Kinerja karyawan sebesar 0,343.
2. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia menghasilkan $\beta_1 = 0,673$ yang berarti setiap kenaikan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,673 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Variabel *Human Relations* menghasilkan $\beta_2 = 0,431$ yang berarti setiap kenaikan variabel *Human Relations* sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,431 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

8. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Untuk melihat Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human Relations* secara individu terhadap Kinerja, dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,343	,673		,510	,611
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,673	,055	,559	12,243	,000
	Human Relations	,431	,044	,445	9,740	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji hipotesis parsial dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 89 - 2 = 87$ adalah 1,991. Dari tabel uji parsial diatas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar $12,243 > t_{tabel}$ sebesar 1,991 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} variabel *Human Relations* sebesar $9,740 > t_{tabel}$ sebesar 1,991 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel *Human Relations* (X_2) secara parsial

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor *Human Relations* memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Uji F (Uji Serempak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2783,039	2	1391,520	2283,827	,000 ^b
	Residual	52,399	86	,609		
	Total	2835,438	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Human Relations, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada $dk = 2$ untuk $n = 89 - 3 = 86$ adalah 3,15. Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui nilai F_{hitung} di atas adalah $2283,827 > F_{tabel}$ sebesar 3,15 dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel *Human Relations* (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini nilai koefisien determinasi.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,982	,981	,78057

a. Predictors: (Constant), Human Relations, Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $r_{xy} = 0,991$ berarti besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat berada di sekitar interval 0,80 – 1,00 Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,981 menunjukkan sekitar 98.1% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan variabel *human relations* (X_2).

Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* terhadap variabel kinerja karyawan adalah 98.1%. Sisanya ($100\% - 98.1\% = 1.9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan didalam penelitian ini seperti faktor kepribadian dan budaya organisasi.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Medan positif yang mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa pengembangan yang diukur dengan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, tidak meninggalkan pekerjaan diluar jam kerja, mematuhi setiap aturan yang ditetapkan organisasi, menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, menjalin hubungan dengan baik terhadap atasan semakin meningkat, dapat bekerja sama dengan tim semakin meningkat, tingkat Prakarsa dalam bekerja semakin meningkat, kemampuan dalam mengambil keputusan semakin cermat, meningkatnya kemampuan dalam menyusun rencana kerja dalam pekerjaan sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} (12,243) > t_{tabel} (1,991)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan temuan-temuan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Christopher Giovanni Tarigan, M. Arif Nasution (2014) dengan judul *“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Cabang Binjai”*. Menunjukkan hasil uji test “t” dapat dilihat koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 6.845 adalah signifikan dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. PLN cabang Binjai berdasarkan hasil analisis determinasi maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antar variabel X (pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel Y (kinerja Pegawai) adalah sebesar 72.25% sedangkan sisanya 27.75% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Penelitian juga dilakukan oleh Yunus Tarukbua’ Arung (2018) dengan judul *“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk, Cabang Kendari”*. menunjukkan Hasil penelitian bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari, Signifikansi pengaruh variabel Pengembangan Sumber daya Manusia diperoleh nilai t Hitung 7,728, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa $0,000 < 0,05$. artinya jika pengembangan SDM baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Sunyoto, (2012:23) yang menyatakan Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja.

Menurut Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2013:68), bahwa ada hubungan yang positif antara motif/dorongan berprestasi dengan pencapaian kinerja, karena motif berprestasi tersebut merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

2. Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini juga mampu membuktikan bahwa *human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Human relations* yang baik digambarkan sebagai suatu perjuangan dari Dalam organisasi yang menjadi kegiatan manajerial untuk berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa karyawannya secara individual. Tujuannya untuk mendorong dan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas. *Human relations* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Semakin baik *human relations* yang terjalin di dalam organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) *Human relations* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} (9,740) > t_{tabel} (1,991) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,431.

Penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2015) dengan judul “*Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*”. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F_{hitung} yakni sebesar 23,269 dan F_{tabel} sebesar 2,309 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf nyata ($0,000 < 0,05$) nilai F_{hitung} . Hal ini berarti bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jadi, variabel *human relation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

Penelitian juga dilakukan oleh Soleh Rosyad (2012) “*Pengaruh Human Relation Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak*”. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa *human relation* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai. Adapun interpretasi koefisien korelasi *human relation* dengan prestasi kerja pegawai memiliki hubungan kuat, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan data melalui rumus perhitungan *korelasi product moment* sebesar 0,74. Sedangkan untuk analisis regresi sederhana diketahui bahwa koefisien arah regresi b adalah 0,74, sedangkan harga konstanta a sebesar 31,55. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat

digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 31,55 + 0,74X$. Hasil penelitian menemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10,18 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,00 yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,18 > 2,00$).

Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Reece, dkk dalam Onong (2008:16) yang mengungkapkan bahwa jika pekerjaan seseorang berkaitan dengan tanggung jawab pengawasan manajemen, ia akan mencoba untuk menyelesaikan konflik antara anggota stafnya. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengantisipasi atau menyelesaikan konflik merupakan keterampilan yang sangat berharga.

Menurut Keith Davis dikutip oleh Hasan (2010:52) *human relations* adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun psikologis dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbul usaha kerjasama tim yang berhasil.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan *Human Relations* Terhadap Kinerja

Penyebaran kuisioner yang di lakukan kepada responden menunjukkan, bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, *human relations* dan kinerja. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. untuk itu diperlukannya manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan dan mengevaluasi serta melihat hubungan antar individu untuk menciptakan kinerja kerja yang efektif dan efisien.

Dari hasil uji F (Uji Serempak) dapat di ketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia dan *human relation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada dk = 2 untuk n = 89 – 3 = 86 adalah 3,15. Dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah 2283,827 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,15 dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) dan variabel *Human Relations* (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Medan dinilai baik oleh responden. *Human relations* yang terjalin pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Medan juga terlihat sangat baik, hal ini mengakibatkan kinerja dari karyawan Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Di Medan menjadi meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} (12,243) > t_{tabel} (1,991) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. *Human relations* (hubungan antar manusia) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} (9,740) > t_{tabel} (1,991) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,673 dibanding dengan *human relations* yang hanya sebesar 0,431.
3. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan nilai F_{hitung} sebesar (2283,827) > F_{tabel} (3,15) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat, Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,981 menunjukkan sekitar 98.1% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan variabel *human relations* (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa

kontribusi pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) terhadap variabel kinerja karyawan adalah 98.1%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Program pengembangan sumber daya manusia direncanakan dengan baik dan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, seperti materi pengembangan yang mudah di pahami, pelatihan pengembangan harus menggunakan peralatan yang sesuai dengan apa yang akan digunakan dalam pekerjaan, sehingga para karyawan mampu menampilkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan harus menjaga *human relations* (hubungan antar manusia) terjalin dengan harmonis, seperti atasan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi dengan cepat, tidak membedakan ras, suku dan agama, serta dapat meningkatkan koordinasi pada setiap bagian agar dapat menciptakan *teamwork* yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini hendaknya dapat memperluas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya dari faktor kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja dari faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ghozali Imam, 2010, *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasan Erliana, 2010, *Komunikasi Pemerintahan*, PT. Rifka Aditama, Jakarta
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Onong Effendy U. 2008. *Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Onong Efendy Uchjana, 2009. *Human relations & Public relations*, Mandar maju Bandung.
- Priansa Doni Juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Rivai Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Perss, Jakarta
- Royley Chris, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Siagian P. Sondang, 2014, *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Bandung
- Sutrisno Edy, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedelapan, Prenadamedia Group, Jakarta
- Sutrisno Edy, 2013, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta
- Sugiyono Agus Susanto, 2015, *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono Agus Susanto, 2011, *metode kualitatif, kuantitatif dan R&D*, Afabeta Bandung.
- Sunyoto Danang, 2012. *Manajemen sumber Daya manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta
- Widodo Eko Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Jurnal :

- Abdul Hakim Wuryanto, 2014, *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Asrifah, 2015, *Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Eka Cahyani, 2014, *Pengaruh Human Relations Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Rully Mambo, 2013 *Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten*
- Sholeh Rosyad dkk., 2012, *Pengaruh Human Relations Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak*, E-jurnal *Manajemen*.
- Tarigan, Chirstoper Giovanni, Nasution M. Arif 2014, *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik.

Skripsi :

- Armansyah, 2016, *Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Lampung*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Jose Rizal Pasaribu, 2009, *Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Husudutan*. Tesis Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
- Sahat Siregar, 2009, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatra Utara.
- Yunus Tarubua'arung, 2018, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari*. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.

No. Responden	Indikator/Variabel Kinerja												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1	5	3	5	4	4	1	4	4	5	3	5	4	47
2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	52
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	49
6	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	51
7	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	45
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	53
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	51
10	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	1	2	37
11	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	48
13	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	51
14	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	54
15	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	51
17	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	48
18	4	5	5	1	2	2	3	2	5	3	4	4	40
19	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	54
20	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
	5	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	49

21													
22	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	41
23	3	2	3	1	4	2	4	4	2	4	4	3	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
25	3	2	3	1	4	3	4	4	2	4	2	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52
28	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	51
29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49
30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	53
31	5	2	5	4	1	1	3	4	2	2	2	4	35
32	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	43
33	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	51
34	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	46
36	3	5	3	3	4	2	4	3	5	4	3	5	44
37	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	50
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
39	2	2	2	1	3	2	4	4	2	4	4	3	33
40	3	4	3	4	3	3	2	2	4	2	3	4	37
41	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	48
42	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	47
43	4	3	4	3	2	2	3	1	3	4	4	4	37
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47

45	3	2	3	1	4	4	5	3	2	3	4	4	38
46	4	4	4	4	2	4	3	2	4	1	3	2	37
47	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	49
48	4	3	4	3	2	1	3	2	3	4	4	4	37
49	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	44
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
51	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	45
52	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
53	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	48
54	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	49
55	3	4	3	2	3	2	4	1	4	4	4	4	38
56	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	27
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	46
58	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	47
59	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	49
60	4	4	4	3	2	2	3	2	4	1	5	5	39
61	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	44
62	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	52
63	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	45
64	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51
65	2	2	2	1	4	2	4	4	2	4	3	4	34
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	47
67	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	45
68	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	49
69	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	3	45
70	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	49
71	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	48
72	3	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	45
73	2	4	2	2	4	3	4	1	4	3	4	3	36
74	2	1	2	4	4	5	3	4	1	3	2	2	33

75	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44
76	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	46
77	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	43
78	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	51
79	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
80	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	43
81	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	42
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
83	3	4	3	1	2	2	4	2	4	4	4	4	37
84	4	2	4	4	3	5	3	4	2	5	5	4	45
85	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	48
86	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	49
87	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	48
88	3	4	3	3	4	2	4	5	3	4	2	4	41
89	5	2	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	47

No. Responden	Indikator/Variabel <i>Human Relations</i>												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	53
2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	54
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	49
6	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	51
7	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	45
8	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	53
9	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	51
10	3	3	3	4	4	2	3	4	2	1	4	4	37
11	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	52

12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	48
13	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
14	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	54
15	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
16	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
17	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	48
18	1	3	2	5	2	4	3	4	2	4	5	5	40
19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	54
20	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
21	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	49
22	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	41
23	1	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
25	1	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	36
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
27	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	52
28	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	49
30	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	53
31	4	2	1	2	1	4	3	5	4	2	2	5	35
32	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	43
33	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	51
34	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
36	3	4	4	5	2	5	4	3	3	3	5	3	44
37	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	50
38	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
39	1	4	3	2	2	3	4	2	4	4	2	2	33
40	4	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	37
41	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	48

42	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	47
43	3	4	2	3	2	4	3	4	1	4	3	4	37
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
45	1	3	4	2	4	4	5	3	3	4	2	3	38
46	4	1	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	37
47	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	49
48	3	4	2	3	1	4	3	4	2	4	3	4	37
49	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	44
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
51	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	45
52	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45
53	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	48
54	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	49
55	2	4	3	4	2	4	4	3	1	4	4	3	38
56	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	27
57	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
58	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	47
59	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	49
60	3	1	2	4	2	5	3	4	2	5	4	4	39
61	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	44
62	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52
63	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
64	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
65	1	4	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	34
66	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
67	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
68	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	49
69	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	45
70	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	49
71	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	48

72	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	45
73	2	3	4	4	3	3	4	2	1	4	4	2	36
74	4	3	4	1	5	2	3	2	4	2	1	2	33
75	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	44
76	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	46
77	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	43
78	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	51
79	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	48
80	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	43
81	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	42
82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
83	1	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	37
84	4	5	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	41
85	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	50
86	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	49
87	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	51
88	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	49
89	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	52

No. Responden	Indikator/Variabel Sumber Daya Manusia										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	37
2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
6	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	43

7	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	38
8	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
9	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	41
10	3	4	3	4	2	1	3	3	4	2	29
11	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
12	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
13	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
14	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
16	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
17	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	40
18	3	4	2	5	2	4	1	3	2	4	30
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
21	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	41
22	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	35
23	4	3	4	2	4	4	1	4	2	3	31
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
25	4	3	4	2	4	2	1	4	3	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
27	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
28	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	42
29	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
30	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
31	3	5	1	2	4	2	4	2	1	4	28
32	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
33	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	42
34	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
36	4	3	4	5	3	3	3	4	2	5	36

37	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	42
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
39	4	2	3	2	4	4	1	4	2	3	29
40	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	30
41	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	41
42	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	39
43	3	4	2	3	1	4	3	4	2	4	30
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
45	5	3	4	2	3	4	1	3	4	4	33
46	3	4	2	4	2	3	4	1	4	2	29
47	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
48	3	4	2	3	2	4	3	4	1	4	30
49	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	37
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
51	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	37
52	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
53	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	39
54	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	40
55	4	3	3	4	1	4	2	4	2	4	31
56	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	23
57	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	38
58	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	40
59	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	41
60	3	4	2	4	2	5	3	1	2	5	31
61	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
62	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
63	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
64	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
65	4	2	4	2	4	3	1	4	2	4	30
66	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	39

67	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
68	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
69	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	38
70	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	40
71	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	39
72	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	37
73	4	2	4	4	1	4	2	3	3	3	30
74	3	2	4	1	4	2	4	3	5	2	30
75	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
76	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	38
77	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
78	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	41
79	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
80	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36
81	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
83	4	3	2	4	2	4	1	4	2	4	30
84	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	39
85	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
86	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
87	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	39
88	4	3	4	5	4	2	3	3	2	4	34
89	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	38

VARIABEL KINERJA (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	5,6	5,6	5,6
3,00	18	20,2	20,2	25,8
Valid 4,00	48	53,9	53,9	79,8
5,00	18	20,2	20,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	9	10,1	10,1	11,2
Valid 3,00	14	15,7	15,7	27,0
4,00	45	50,6	50,6	77,5
5,00	20	22,5	22,5	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	5,6	5,6	5,6
3,00	21	23,6	23,6	29,2
Valid 4,00	45	50,6	50,6	79,8
5,00	18	20,2	20,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	7	7,9	7,9	7,9
2,00	2	2,2	2,2	10,1
Valid 3,00	23	25,8	25,8	36,0
4,00	47	52,8	52,8	88,8
5,00	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	6	6,7	6,7	7,9
3,00	13	14,6	14,6	22,5
4,00	60	67,4	67,4	89,9
5,00	9	10,1	10,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	3	3,4	3,4	3,4
2,00	10	11,2	11,2	14,6
3,00	14	15,7	15,7	30,3
4,00	53	59,6	59,6	89,9
5,00	9	10,1	10,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,1	1,1	1,1
3,00	17	19,1	19,1	20,2
4,00	63	70,8	70,8	91,0
5,00	8	9,0	9,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	3	3,4	3,4	3,4
2,00	7	7,9	7,9	11,2
3,00	20	22,5	22,5	33,7
4,00	51	57,3	57,3	91,0
5,00	8	9,0	9,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	8	9,0	9,0	10,1
3,00	14	15,7	15,7	25,8
4,00	43	48,3	48,3	74,2
5,00	23	25,8	25,8	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	2,2	2,2	2,2
2,00	3	3,4	3,4	5,6
3,00	17	19,1	19,1	24,7
4,00	51	57,3	57,3	82,0
5,00	16	18,0	18,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	2,2	2,2	2,2
2,00	4	4,5	4,5	6,7
3,00	19	21,3	21,3	28,1
4,00	50	56,2	56,2	84,3
5,00	14	15,7	15,7	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	3	3,4	3,4	4,5
3,00	15	16,9	16,9	21,3
4,00	60	67,4	67,4	88,8
5,00	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

VARIABEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X₁)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	1,1	1,1	1,1
3,00	17	19,1	19,1	20,2
Valid 4,00	63	70,8	70,8	91,0
5,00	8	9,0	9,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	5,6	5,6	5,6
3,00	19	21,3	21,3	27,0
Valid 4,00	49	55,1	55,1	82,0
5,00	16	18,0	18,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	6	6,7	6,7	7,9
Valid 3,00	13	14,6	14,6	22,5
4,00	60	67,4	67,4	89,9
5,00	9	10,1	10,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	8	9,0	9,0	10,1
Valid 3,00	13	14,6	14,6	24,7
4,00	46	51,7	51,7	76,4
5,00	21	23,6	23,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	3	3,4	3,4	3,4
2,00	7	7,9	7,9	11,2
3,00	21	23,6	23,6	34,8
4,00	51	57,3	57,3	92,1
5,00	7	7,9	7,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	2,2	2,2	2,2
2,00	4	4,5	4,5	6,7
3,00	20	22,5	22,5	29,2
4,00	50	56,2	56,2	85,4
5,00	13	14,6	14,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	7	7,9	7,9	7,9
2,00	2	2,2	2,2	10,1
3,00	21	23,6	23,6	33,7
4,00	48	53,9	53,9	87,6
5,00	11	12,4	12,4	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,2	2,2	2,2
2,00	3	3,4	3,4	5,6
3,00	18	20,2	20,2	25,8
4,00	50	56,2	56,2	82,0
5,00	16	18,0	18,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,2	2,2	2,2
2,00	10	11,2	11,2	13,5
3,00	14	15,7	15,7	29,2
4,00	53	59,6	59,6	88,8
5,00	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	3	3,4	3,4	4,5
3,00	16	18,0	18,0	22,5
4,00	59	66,3	66,3	88,8
5,00	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

VARIABEL HUMAN RELATIONS (X₂)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	7	7,9	7,9	7,9
2,00	2	2,2	2,2	10,1
3,00	21	23,6	23,6	33,7
4,00	48	53,9	53,9	87,6
5,00	11	12,4	12,4	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,2	2,2	2,2
2,00	3	3,4	3,4	5,6
3,00	16	18,0	18,0	23,6
4,00	49	55,1	55,1	78,7
5,00	19	21,3	21,3	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	6	6,7	6,7	7,9
3,00	13	14,6	14,6	22,5
4,00	60	67,4	67,4	89,9
5,00	9	10,1	10,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	8	9,0	9,0	10,1
3,00	12	13,5	13,5	23,6
4,00	46	51,7	51,7	75,3
5,00	22	24,7	24,7	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,2	2,2	2,2
2,00	9	10,1	10,1	12,4
3,00	15	16,9	16,9	29,2
4,00	53	59,6	59,6	88,8
5,00	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	3	3,4	3,4	4,5
3,00	15	16,9	16,9	21,3
4,00	59	66,3	66,3	87,6
5,00	11	12,4	12,4	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,1	1,1	1,1
3,00	18	20,2	20,2	21,3
4,00	62	69,7	69,7	91,0
5,00	8	9,0	9,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	5,6	5,6	5,6
3,00	18	20,2	20,2	25,8
Valid 4,00	48	53,9	53,9	79,8
5,00	18	20,2	20,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	3	3,4	3,4	3,4
2,00	7	7,9	7,9	11,2
Valid 3,00	20	22,5	22,5	33,7
4,00	51	57,3	57,3	91,0
5,00	8	9,0	9,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	2,2	2,2	2,2
2,00	3	3,4	3,4	5,6
Valid 3,00	20	22,5	22,5	28,1
4,00	51	57,3	57,3	85,4
5,00	13	14,6	14,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	8	9,0	9,0	10,1
Valid 3,00	14	15,7	15,7	25,8
4,00	42	47,2	47,2	73,0
5,00	24	27,0	27,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	5,6	5,6	5,6
3,00	19	21,3	21,3	27,0
Valid 4,00	45	50,6	50,6	77,5
5,00	20	22,5	22,5	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Reliability Statistics

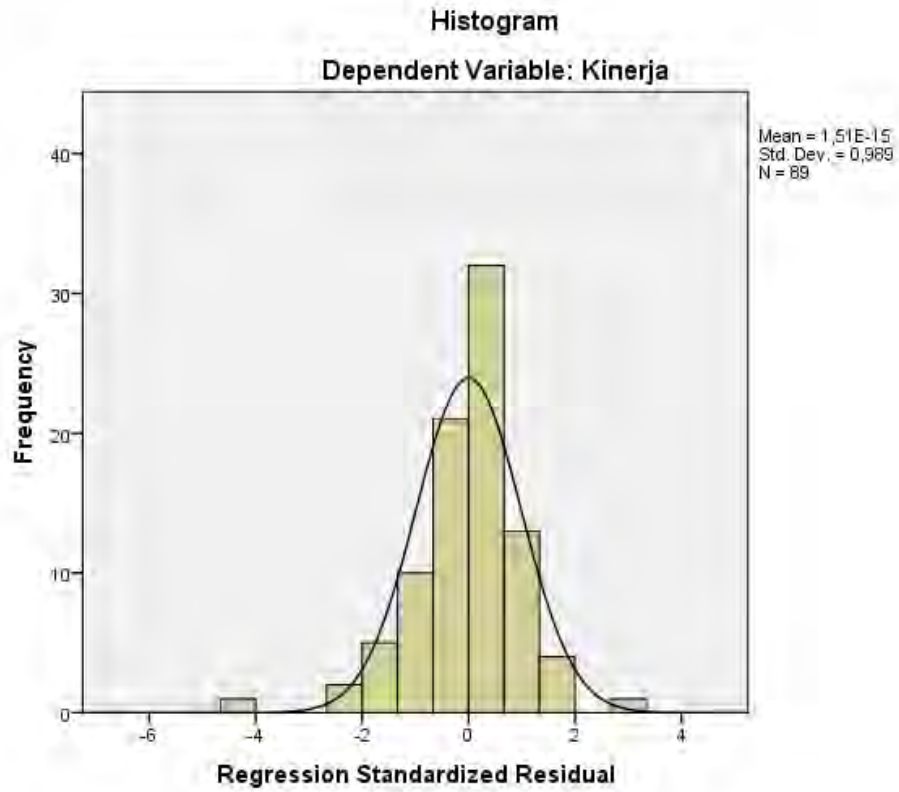
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,769	,773	10

Reliability Statistics

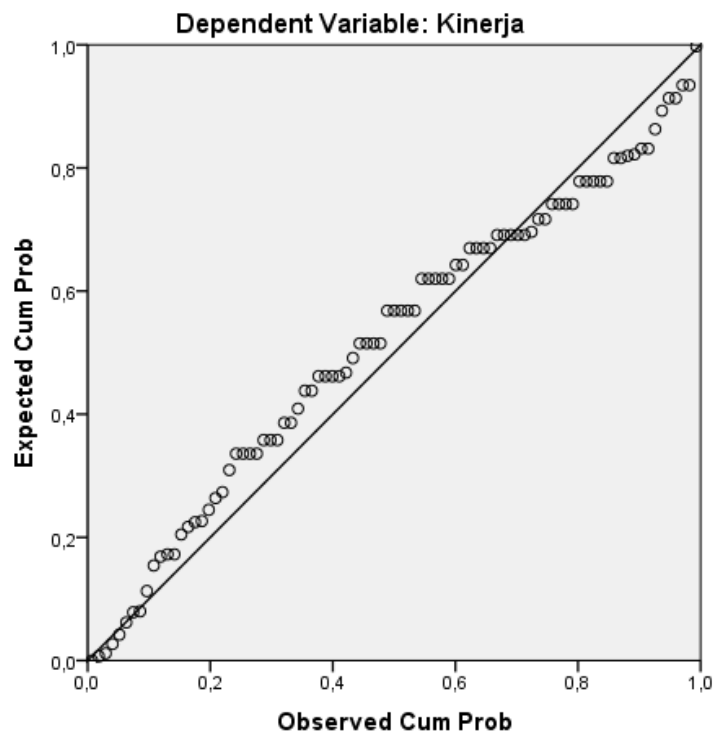
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,823	,823	12

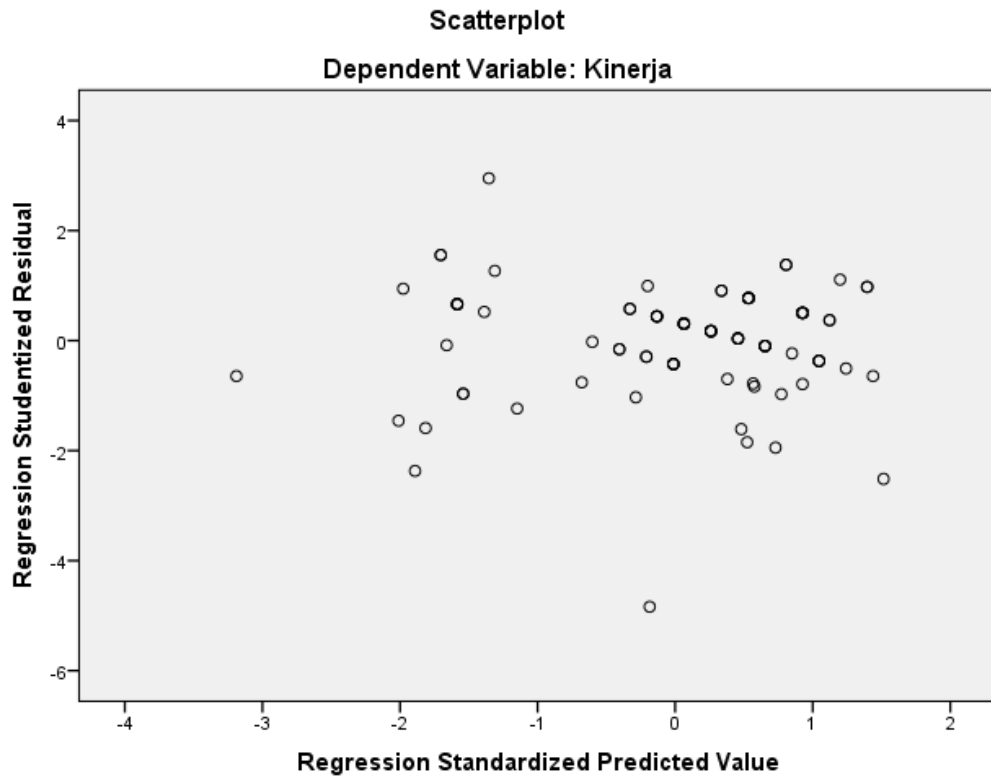
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,804	,806	12



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,343	,673		,510	,611		
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,673	,055	,559	12,243	,000	,103	9,705
Human Relations	,431	,044	,445	9,740	,000	,103	9,705

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Parsial t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,343	,673		,510	,611
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,673	,055	,559	12,243	,000
Human Relations	,431	,044	,445	9,740	,000

Uji Simultan F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2783,039	2	1391,520	2283,827	,000 ^b
Residual	52,399	86	,609		
Total	2835,438	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Human Relations, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,982	,981	,78057

a. Predictors: (Constant), Human Relations, Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	45,4045	5,67634	89
Pengembangan Sumber Daya Manusia	37,6854	4,71361	89
Human Relations	45,6629	5,85612	89

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Human Relations, Pengembangan Sumber Daya Manusia ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.