



**HUBUNGAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
BIDANG PENELITIAN PUSAT PENELITIAN
KOPI DAN KAKAO INDONESIA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES COMPETENCE
AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEES' PERFORMANCE
OF INDONESIAN COFFEE AND COCOA RESEARCH INSTITUTE***

**TESIS
MAGISTER PERTANIAN**

Oleh:

**KEN SHAKUNTALA JANUR RAHINA
NIM: 061520201021**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2009**

TESIS

**HUBUNGAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BIDANG
PENELITIAN PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO INDONESIA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES COMPETENCE
AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEES' PERFORMANCE
OF INDONESIAN COFFEE AND COCOA RESEARCH INSTITUTE***

Oleh:

**KEN SHAKUNTALA JANUR RAHINA
NIM: 061520201021**

dipersiapkan dan disusun dibawah bimbingan:

Pembimbing Utama : Dr. Ir. Evita Soliha Hani, M.P.

Pembimbing Anggota : Dr. Ir. Soetanto Abdoellah, S.U.

PENGESAHAN

HUBUNGAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BIDANG PENELITIAN PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO INDONESIA

Kami menyatakan bahwa kami telah membaca tesis yang telah dipersiapkan oleh Ken Shakuntala Janur Rahina, dan bahwa, dalam pendapat kami, cukup memuaskan dalam cakupan dan kualitas sebagai tesis untuk memperoleh gelar **Magister Pertanian** dalam bidang **Agribisnis**.

Telah dipertahankan di depan Tim Pembimbing/Penguji pada tanggal :
5 Januari 2009

Susunan Tim Penguji
Ketua,

Prof. Dr. Ir. Soetriono, M.P.
NIP. 131 832 330

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Ir. Evita Soliha Hani, M.P.
NIP. 131 880 472

Dr. Ir. Soetanto Abdoellah, S.U.
NIP. 111 000 165

Mengesahkan
Ketua Program Studi Agribisnis,

Prof. Dr. Ir. Soetriono, M.P.
NIP. 131 832 330

Direktur Program Pasca Sarjana,

Prof. Dr. A. Khusyairi, M.A.
NIP. 130 261 689



**HUBUNGAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA
DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BIDANG
PENELITIAN PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO INDONESIA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES COMPETENCE
AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEES' PERFORMANCE
OF INDONESIAN COFFEE AND COCOA RESEARCH INSTITUTE***

TESIS

MAGISTER PERTANIAN

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Agribisnis (S2)
dan mencapai gelar Magister Pertanian

Oleh:

**KEN SHAKUNTALA JANUR RAHINA
NIM: 061520201021**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2009**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi:

Nama : Ken Shakuntala Janur Rahina
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 27 Januari 1982
Alamat : Jl. Sumatra VI/35 Jember 68121

Pendidikan Formal:

1. SDN Jember Lor IV tahun Kelulusan 1994;
2. SMPN 3 Jember tahun kelulusan 1997;
3. SMUN 2 Jember tahun kelulusan 2000;
4. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Jember tahun kelulusan 2004;
5. AKTA IV Mengajar Universitas Muhammadiyah tahun kelulusan 2005;
6. Program Pascasarjana Program Studi Agribisnis Universitas Jember tahun kelulusan 2009 (Sumber Biaya: Beasiswa Unggulan DEPDIKNAS tahun anggaran 2006).

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ken Shakuntala Janur Rahina
NIM : 061520201021

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul : *Hubungan Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 5 Januari 2009

Yang menyatakan,

Ken Shakuntala Janur Rahina
NIM. 061520201021

MOTTO

Sukses adalah hasil 1% yang berasal dari 99% kegagalan .

(Soichiro Honda)

Ilmu itu seperti udara. Ia begitu banyak di sekeliling kita. Kamu bisa mendapatkannya dimanapun dan kapanpun.

(Socrates-Filsuf)

Keyakinan akan membawa mimpi-mimpi kita menjadi kenyataan asalkan kita bersyukur, bersabar, bekerja keras, dan berdoa.

(Suamiku)

Cita-cita bukan hanya menjadi impian tetapi juga menjadi agenda masa depan yang harus diperjuangkan.

(Ayu Sutarto)

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini dipersembahkan untuk :

- 1. Papa-ku (Prof. Dr. H. Ayu Sutarto, M.A.)** *Impian Papa untuk melihatku S-2 telah terwujud meski belum bisa seperti Papa namun semoga semua ini bisa membanggakan Papa dan menjadikanku manusia yang lebih berguna. Terima kasih atas kasih sayang dan supportnya.....*
- 2. Mama-ku (Hj. Salsabila Suprapti),** *Maaf... belum bisa memberi mama apa-apa. Semoga langkah yang aku tempuh ini mampu mengantarku menjadi orang yang sukses. Doain ya Ma.*
- 3. Suami-ku (Marsudi, S.Pd),** *Terima kasih banyak atas cintamu yang berhasil menguatkan hatiku saat aku terpuruk....Terima kasih atas saran dan kritiknya. Meski belum sepenuhnya aku lakukan namun aku yakin semua itu akan bermanfaat bagi kita di masa depan. Amin.....*
- 4. Keponakan Kecil-ku (Danan dan Kinan),** *cepat besar dan tambah pintar ya.....*
- 5. Keluarga Besar-ku,** *terimakasih untuk semua dukungan dan bantuannya..*
- 6. Sahabat 'seperjuangan', Mbak Okta dan Ani.** *Terima kasih atas kerjasama dan bantuannya....*
- 7. Teman-teman Beasiswa Unggulan Angkatan 2006 Kelas A, Mbak Ida, Mbak Tika, Mbak Nurin, Hesti, Mbak Ari, Tante Ifa, Ratna, Ariel, Mas Hariri, Mas Mifta, Aris...Jangan patah semangat ya.....teruslah berjuang.....Spesial buat Almarhum Mas Omy...engkau adalah orang yang paling baik yang pernah aku kenal....**
- 8. Teman-teman Beasiswa Unggulan Angkatan 2006 Kelas B...Sukses yaaa....**

Hubungan Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (*The Relationship Between Human Resources Competence and Work Motivation to Employees' Performance of Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute*).

KEN SHAKUNTALA JANUR RAHINA

Program Studi Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Jember

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendapatkan bukti empiris (1) adanya hubungan antara kompetensi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, (2) adanya hubungan antara variabel pembentuk kompetensi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, (3) adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Penentuan lokasi berdasarkan metode *sampling purposive* yaitu penentuan daerah penelitian dengan pertimbangan tertentu. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan korelasional. Metode pengambilan populasi dan contoh menggunakan metode *proporsional random sampling* dari 90 responden akan kami ambil 47 responden sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pembentuk kompetensi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao, dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao.

Kata Kunci: Kompetensi sumberdaya manusia, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Hubungan Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (*The Relationship Between Human Resources Competence and Work Motivation to Employees' Performance of Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute*).

KEN SHAKUNTALA JANUR RAHINA

Program Studi Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Jember

Abstract

The objectives of this study are to obtain empirical proofs of (1) the relationship between human resources competence to employees' performance at Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute, (2) the relationship between competence formed variable to employees' performance at Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute, (3) the relationship between work motivation to employees' performance at Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute. The research location is determined by sampling purposive method which decides the location based on particular considerations. This research employs descriptive and correlational methods. Population and samples are gained by implementing proportional random sampling; 47 samples out of 90 respondents. The data analysis methods used are Validity and Reliability Test and Spearman's Rank Analysis. The research outcomes show that there are indeed (1) a significant relationship between human resources competence to employees' performance at Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute, (2) a significant relationship between competence formed variable to employees' performance at Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute, (3) a significant relationship between work motivation to employees' performance at Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute.

Keywords : human resources competence, work motivation, performance

RINGKASAN

HUBUNGAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BIDANG PENELITIAN PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO INDONESIA; Ken Shakuntala Janur Rahina, 061520201021; 2009: 177 Halaman ; Program Studi Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Jember

Sumberdaya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi lembaga untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumberdaya manusia mempunyai peran utama dalam kegiatan lembaga. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang andal, kegiatan dalam suatu lembaga tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumberdaya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Seseorang akan termotivasi dengan baik apabila ada harapan bahwa suatu saat kegiatan kerja yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memprediksi kinerja seseorang maka perlu adanya kompetensi sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Kompetensi bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi akan terkait dengan strategi organisasi.

Berdasarkan data di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, terdapat fenomena dimana karyawan bidang penelitian berasal dari bidang keilmuan yang berbeda-beda, sebagian tidak berasal dari bidangnya. Untuk peneliti, hampir seluruh karyawannya berasal dari bidang keilmuan yang sesuai dengan bidangnya. Namun, untuk pekerjaan sebagai teknisi dan pembantu teknisi sebagian besar dari karyawan berasal dari bidang keilmuan yang berbeda (tidak linier) dengan bidang pekerjaan mereka. Hal inilah yang menimbulkan pertanyaan yang mendasar di pihak manajemen

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, apakah dengan adanya bidang keilmuan yang sama dengan bidang pekerjaan mereka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendapatkan bukti empiris (1) adanya hubungan antara kompetensi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, (2) adanya hubungan antara variabel pembentuk kompetensi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, (3) adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.

Penentuan lokasi berdasarkan metode *sampling purposive* yaitu penentuan daerah penelitian dengan pertimbangan tertentu. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan korelasional. Metode pengambilan populasi dan contoh menggunakan metode *proporsional random sampling* dari 90 responden akan kami ambil 47 responden sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah *Uji Validitas dan Reliabilitas* dan *Analisis Rank Spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pembentuk kompetensi sumberdaya manusia dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao, dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “*Hubungan Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia*” ini dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Dua (S2) pada Program Studi Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Jember.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Menteri Pendidikan Nasional yang telah memberikan dukungan dalam pembiayaan melalui Program Beasiswa Unggulan hingga penyelesaian tugas akhir (Tesis) berdasarkan DIPA Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional Tahun Anggaran 2006 sampai tahun 2008 Nomor 51357 A7.4/LN/2006 tanggal 1 November 2006;
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Jember;
3. Dr. Ir. Evita Soliha Hani, M.P., selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, perhatian dan selalu memberikan arahan yang sangat bermanfaat bagi penulis;
4. Dr. Ir. Soetanto Abdoellah, S.U., selaku dosen pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, perhatian dan bimbingan dalam penulisan tesis ini;
5. Direktur Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian;
6. Seluruh karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao khususnya karyawan Bidang Penelitian yang telah banyak meluangkan waktu dalam menjawab kuesioner penelitian;
7. H.M. Saifuddin, S.E., selaku Ketua LSM Aspek yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang Pascasarjana;
8. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Jember yang telah membagikan ilmu-ilmunya kepada penulis;

9. Bapak-bapak, Ibu-ibu di bagian akademik, keuangan, perpustakaan pasca, terimakasih semua bantuannya.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah tertulis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap, semoga tesis ini bermanfaat.

Jember, Januari 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
JUDUL TESIS	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.2 Kegunaan.....	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	6
2.1 Telaah Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori.....	8

2.2.1 Teori Kinerja	8
2.2.2 Teori Motivasi	11
2.2.3 Teori Kompetensi	14
2.2.3.1 Pengembangan Karyawan	20
2.2.3.2 Intensitas Mengarahkan.....	21
2.2.3.3 Kemampuan Kerjasama	22
2.2.3.4 Kepemimpinan Kelompok	23
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis	30
BAB 3. METODE PENELITIAN	31
3.1 Penentuan Daerah Penelitian	31
3.2 Metode Penelitian	31
3.3 Metode Pengambilan Populasi dan Contoh.....	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4.1 Jenis dan Sumber Data	34
3.4.2 Cara Pengumpulan Data.....	34
3.5 Analisis Data.....	36
3.5.1 Instrumen Pengukuran.....	36
3.5.2 Pengujian Instrumen.....	36
3.5.3 Pengujian Hipotesis.....	39
3.6 Operasional Variabel	41
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Keadaan Umum Lokasi Penelitian	43
4.2 Karakteristik Responden.....	47
4.3 Hasil Analisis Data	48
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	49
4.3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	77
4.3.3 Pembahasan	81

4.3.3.1	Hubungan Kompetensi Sumberdaya Manusia dengan Kinerja Karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia	81
4.3.3.2	Hubungan Variabel Pembentuk Kompetensi Sumberdaya Manusia dengan Kinerja Karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia	83
4.3.3.3	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.....	107
4.4	Kelebihan dan Keterbatasan Penelitian.....	119
4.4.1	Kelebihan Penelitian.....	119
4.4.2	Keterbatasan Penelitian	119
4.5	Implikasi Penelitian.....	119
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN		122
5.1	Kesimpulan.....	122
5.2	Saran Kebijakan.....	122
5.3	Penelitian Lanjutan	122
DAFTAR PUSTAKA		123
LAMPIRAN		126

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1	Kisi-kisi Kuesioner Kompetensi Sumberdaya Manusia.....	35
Tabel 2	Kisi-kisi Kuesioner Motivasi Kerja.....	35
Tabel 3	Kisi-kisi Kuesioner Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 4	Koefisien Korelasi untuk Mengetahui Tingkat Hubungan.....	40
Tabel 5	Data Karakteristik Responden Berdasar Tingkat Pendidikan	47
Tabel 6	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 7	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Butir Variabel Pengembangan Karyawan.....	49
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Butir Variabel Intensitas Mengarahkan	52
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Butir Variabel Kemampuan Kerjasama	54
Tabel 11	Distribusi Frekuensi Butir Variabel Kepemimpinan Kelompok	57
Tabel 12	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel 13	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 14	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi.....	78
Tabel 15	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja	79
Tabel 16	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 17	Nilai Alpha Cronbach Masing-masing Variabel	80
Tabel 18	Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Faktor Kompetensi Sumberdaya Manusia dengan Kinerja Karyawan Bidang Penelitian Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.....	84
Tabel 19	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Pengembangan Karyawan.....	86
Tabel 20	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Intensitas Mengarahkan	93
Tabel 21	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Kemampuan Kerjasama	98

Tabel 22	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Kelompok	103
Tabel 23	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Indikator Perasaan Berprestasi	108
Tabel 24	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Indikator Pengakuan....	111
Tabel 25	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Indikator Pekerjaan Menantang	112
Tabel 26	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan	114
Tabel 27	Distribusi Tanggapan Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab	116

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 1.	Skema Kerangka Penelitian.....	29
Gambar 2.	Struktur Kerja Karyawan Bidang Penelitian.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Data Awal Variabel Kompetensi Sumberdaya Manusia	126
Lampiran 2.	Data Awal Variabel Motivasi Kerja	127
Lampiran 3.	Data Awal Variabel Kinerja Karyawan	128
Lampiran 4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi	129
Lampiran 5.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja	131
Lampiran 6.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan	133
Lampiran 7.	Kriteria Interpretasi Skor Kompetensi Sumberdaya Manusia	135
Lampiran 8.	Kriteria Interpretasi Skor Motivasi Kerja	135
Lampiran 9.	Kriteria Interpretasi Skor Kinerja Karyawan	136
Lampiran 10.	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi	137
Lampiran 11.	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja	138
Lampiran 12.	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Kinerja	139
Lampiran 13.	Data Variabel Kompetensi Setelah Validitas dan Reliabilitas	140
Lampiran 14.	Data Variabel Motivasi Kerja Setelah Validitas dan Reliabilitas	141
Lampiran 15.	Data Variabel Kinerja Setelah Validitas dan Reliabilitas	142
Lampiran 16.	Distribusi Frekuensi Kompetensi Sumberdaya Manusia	142
Lampiran 17.	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	149
Lampiran 18.	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	154
Lampiran 19.	Hasil Uji Rank Spearman Variabel Kompetensi Sumberdaya Manusia dengan Kinerja Karyawan	159
Lampiran 20.	Hasil Uji Rank Spearman Variabel Pengembangan Karyawan dengan Kinerja Karyawan	159
Lampiran 21.	Hasil Uji Rank Spearman Variabel Intensitas Mengarahkan dengan Kinerja Karyawan	160

Lampiran 22. Hasil Uji Rank Spearman Variabel Kemampuan Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan	161
Lampiran 23. Hasil Uji Rank Spearman Variabel Kepemimpinan Kelompok terhadap Kinerja Karyawan.....	161
Lampiran 24. Hasil Uji Rank Spearman Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	161
Lampiran 25. Hasil Uji t hitung untuk Hipotesis Pertama	162
Lampiran 26. Hasil Uji t hitung untuk Hipotesis Kedua.....	162
Lampiran 27. Hasil Uji t hitung untuk Hipotesis Ketiga.....	163
Lampiran 28. Daftar Pertanyaan yang Tidak Valid.....	164
Lampiran 29. Kuesioner Penelitian	165
Lampiran 30. Foto Kegiatan.....	175