

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
KEDISIPLINAN, PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING
CABANG JAKARTA 1**

***THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT,
DISCIPLINE, PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK
PERFORMANCE IN PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING JAKARTA 1
BRANCH***

Oleh:

Andes Jurisky

2016410041

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu

Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari Syarat – Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andes Jurisky

NIM : 2016410041

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan,
Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di
PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana

Tanggal :

Jakarta, 10 Agustus 2020

Mengetahui,

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing

(Dian Angraeny Rahim, SE. M.Si)

(Sukardi, SE. MM)

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEDISIPLINAN,
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG
JAKARTA 1**

***THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT,
DISCIPLINE, PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK
PERFORMANCE IN PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING JAKARTA 1
BRANCH***

**Disusun Oleh:
Andes Jurisky
2016410041**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini**

Jakarta, 10 Agustus 2020 dengan Nilai A-

**Sukardi, SE. MM
Pembimbing**

**Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji I**

**Dian Anggraeny Rahim, SE. M.Si
Penguji II**

**Sukardi, SE. MM
Penguji III**

**Dr. Mu'man Nuryana, Ph.D
Dekan Fakultas Ekonomi**

**Dian Anggraeny Rahim, SE. M.Si
Ketua Jurusan Manajemen**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andes Jurisky

Nim : 2016410041

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEDISIPLINAN, PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG JAKARTA 1** yang dibimbing oleh Bapak Sukardi,SE,MM adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Yang Membuat Pernyataan

Andes Jurisky

ABSTRAK

Nama : Andes Jurisky, NIM : 2016410041, Judul skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan, Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan, profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1. Penelitian ini dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada 108 karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1. Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji F dan uji T yang berfungsi untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini serta regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang berfungsi untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan, profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan, profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, kedisiplinan, profesionalisme kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 sebesar 50,8%. Sedangkan secara parsial pengaruh pengembangan sumber daya manusia 13,7 %. Kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 sebesar 38,4% dan profesionalisme terhadap prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 sebesar 15,6%.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan, Profesionalisme Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Name: Andes Jurisky, NIM: 2016410041, Thesis title: Effect of Human Resource Development, Discipline, Work Professionalism on Employee Performance at PT Enseval Putera Megatrading Jakarta Branch 1.

The purpose of this study was to determine the effect of human resource development, discipline, work professionalism on employee performance in PT Enseval Putera Megatrading Jakarta Branch 1. This research was conducted by observation, interview and questionnaire distribution to 108 employees of PT Enseval Putera Megatrading Jakarta Branch 1. The analytical tool used is to use the F test and T test which serves to test the hypothesis in this study as well as simple linear regression and multiple linear regression that serves to see the effect of human resource development, discipline, work professionalism on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Jakarta Branch 1.

The results of this study indicate that the development of human resources, discipline, work professionalism has a positive effect on the work performance of employees of PT Enseval Putera Megatrading Jakarta Branch 1. Based on the calculation of the coefficient of determination shows that the development of human resources, discipline, work professionalism simultaneously has a strong influence to the work performance of employees at PT Enseval Putera Megatrading Jakarta Branch 1 by 50.8%. While partially the influence of human resource development 13.7%. Discipline of employee work performance at PT Enseval Putera Megatrading Jakarta Branch 1 was 38.4% and professionalism on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Jakarta Branch 1 was 15.6%.

Keywords: Human Resource Development, Discipline, Work Professionalism, Job Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEDISIPLINAN, PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG JAKARTA 1”** Skripsi merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Sukardi,SE, MM selaku pembimbing penulisan proposal skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan proposal skripsi.
2. Bapak Ivan Lukito selaku Kepala Cabang PT Enseval Putera Megatrading Jakarta 1.
3. Bapak Budianto Kurniawan selaku Kepala bagian Gudang yang telah membantu dalam proses penelitian yang saya lakukan di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1.
4. Seluruh karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1 yang telah membantu dalam proses penelitian yang saya lakukan
5. Ibu Dian Anggraeni Rahim,SE, M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
6. Bapak Dr. Mu'man Nuryana selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.

8. Seluruh *staff* Sekretariat dan Ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
9. Ayah, Ibu, Kakak – kakak serta seluruh keluarga lainnya yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada saya sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
10. Adelia Rizkafadilah, Miftahul Jannah yang selalu mendukung saya pada saat proses pengerjaan skripsi
11. Teman – teman seperjuangan Wahyu, Rendy, Yusup, Adit, Riskynur, Rehan, Bayu, Riyan, Eli, Hikmah, Lilis, Rahma, Sintia, Rey, Saya ucapkan terima kasih untuk dukungan dan kerjasamanya
12. Untuk teman - teman manajemen dan teman seperjuangan lainnya yang tidak dapat disebut satu persatu, saya ucapkan terimakasih atas do'a dan dukungannya.

Demikian skripsi ini saya buat, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.



Jakarta, 10 Agustus 2020



Andes Jurisky

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGATAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
 BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.2 Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
2.2.3 Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
2.2.4 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
2.3. Kedisiplinan	24
2.3.1 Pengertian Kedisiplinan	24
2.3.2 Dimensi Kedisiplinan	25
2.3.3 Faktor Kedisiplinan.....	27
2.3.4 Tujuan Kedisiplinan.....	28
2.4. Profesionalisme Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Profesionalisme Kerja	30
2.4.2 Dimensi Profesionalisme Kerja	31
2.4.3 Karakteristik Profesionalisme Kerja.....	32
2.4.4 Profesionalisme kerja yang perlu dimiliki	33
2.5. Prestasi Kerja	34
2.5.1 Pengertian Prestasi Kerja	34
2.5.2 Dimensi Prestasi Kerja	35
2.5.3 Faktor Prestasi Kerja	36
2.5.4 Tujuan Prestasi Kerja	37
2.6 Penelitian Terdahulu	39
2.7 Kerangka Pemikiran, Paradigma Penelitian, Hipotesis.....	40
2.7.1 Kerangka Pemikiran	39
2.7.2 Paradigma Penelitian	42

2.7.3 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode yang Digunakan	46
3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	47
3.2 Operasionalisasi Variabel	47
3.2.1 Objek Penelitian.....	47
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data / Informasi.....	52
3.3.1 Jenis Penelitian	52
3.3.2 Sumber Data Yang Digunakan	52
3.3.3 Cara Penentuan Data Populasi dan Sampel	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1 Penelitian Lapangan.....	55
3.4.2 Penelitian Kepustakaan.....	57
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	58
3.5.1 Rancangan Analisis.....	58
3.5.2 Alat Analisis Data	60
3.5.3 Uji Hipotesis	64
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
BAB IV PEMBAHASAN DAN PEMECAHAN MASALAH	
4.1 Gambaran Umum PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1	70
4.1.1 Sejarah Umum PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta1	70
4.1.2 Bidang Kegiatan / Usaha Instansi / Organisasi.....	72

4.1.3 Visi dan Misi PT Enseval Putera Megatrading Jakarta 1	73
4.1.4 Struktur Organisasi PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1	73
4.2 Hasil Penelitian Karakteristik Responden.....	75
4.2.1 Perhitungan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.2.2 Perhitungan Responden Berdasarkan Usia	76
4.2.3 Perhitungan Responden Berdasarkan Divisi.....	77
4.2.4 Perhitungan Responden Berdasarkan Pendidikan	78
4.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	79
4.3.1 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	79
4.3.2 Variabel Kedisiplinan	91
4.3.3 Variabel Profesionalisme Kerja	106
4.3.4 Variabel Prestasi Kerja	118
4.4 Hasil Uji Validitas	130
4.4.1 Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM	130
4.4.2 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan	131
4.4.3 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja.....	132
4.4.4 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	133
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	134
4.5.1 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan SDM.....	134
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan	134
4.5.3 Hasil Uji Reliabilitas Profesionalisme Kerja.....	135

4.5.4 Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja	136
4.6 Hasil Analisis Data	136
4.6.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	136
4.6.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	139
4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	140
4.7 Pengujian Hipotesis	143
4.7.1 Uji F	143
4.7.2 Uji T	145
4.8 Uji Asumsi Klasik	147
4.8.1 Uji Normalitas.....	147
4.8.2 Uji Multikolinieritas	149
4.8.3 Uji Heteroskedastisitas	150
4.8.4 Uji Autokorelasi.....	152
4.9 Pembahasan	153
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	159
5.2 Saran	161
DAFTAR PUSTAKA	163
LAMPIRAN	168

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.2 Populasi Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1	54
Tabel 3.3 Skala Likert	56
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	56
Tabel 3.5 Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.1 Perhitungan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Divisi	77
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Ikut Berpartisi Dalam Pengembangan SDM	79
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Antusias dalam mengikuti Pelatihan	80
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Dalam Mengembangkan Karir.....	81
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Yang Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan	82
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kemudahan Dalam	

Memahami Materi Pelatihan	83
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Yang Sesuai Dengan Golongan Kerja	84
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai <i>Jobdesk</i> Yang Memiliki Risiko Tinggi Akan Diberikan Materi Lebih Mendalam.....	85
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Pilihan – pilihan Solusi Dalam Bekerja	86
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan SDM Akan Dapat Membantu Pekerjaannya.....	87
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Kepada Karyawan Dibuat Semenarik Mungkin	88
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Waktu Dalam Menyelesaikan Materi Pelatihan	89
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Pelatihan Untuk Mengukur Kemampuan Kerja.....	90
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Absensi Kehadiran Karyawan Menjadi Indikator Utama Penilaian	91
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Sanksi Kepada Karyawan Yang Tidak Disiplin.....	92
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kesempatan Cuti Secara Merata	93
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Karyawan dalam Bekerja Menghasilkan Kinerja yang Baik	94

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berhati - hati Dalam Mengerjakan Tugas Untuk Meminimalisir Kesalahan	95
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengetahui Risiko Pekerjaan Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja.....	96
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Menaati Peraturan dan Pedoman Kerja.....	97
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dalam Bekerja Selalu Menjalankan Dan Mengikuti Standar Operasional Kerja.....	98
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Standar Pencapaian Kerj agar Mengetahui Kemampuan Kerja Pada Setiap Karyawan	99
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Arahan Kepada Karyawan Sebagai Perwakilan Perusahaan	100
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dituntut Untuk Menaati Peraturan Kerja Untuk Mengecilkan Tingkat Risiko Kerja.....	101
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Wajib Mengikuti Jam Kerja Yang Sudah Ditetapkan oleh Perusahaan.....	102
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Suasana Harmonis dalam Situasi Kerja Dapat Menciptakan Koordinasi Yang Baik.....	103

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Hasil Kerja Bawahannya Agar Dapat Mengevaluasi Kinerja	104
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tingkah Laku Yang Baik Agar Dapat Terwujudnya Komunikasi Yang Baik Antar Karyawan	105
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan Dapat Terbentuk Dengan Terbiasanya Karyawan Melakukan Pekerjaan Setiap Hari	106
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Karyawan Tidak Selalu Menjadi Nilai Kesuksesan Dalam Mengerjakan Tugas	107
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mempunyai Pengetahuan Yang Cukup Mengenai <i>Jobdesk</i> Pekerjaan	108
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Target Waktu Membuat Karyawan Lebih Cepat Dalam Bekerja	109
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Sering Membuat Puas Atasan Dengan Hasil Kerjanya	110
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Menunda – nunda Pekerjaan Yang Sudah Diberikan oleh Perusahaan.....	111
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Setiap Karyawan Sudah Diperhitungkan Bobot <i>Jobdesk</i> nya sehingga tidak Terjadinya kelebihan Pekerjaan	112

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Jadwal Masuk Karyawan Diatur Agar Untuk Menghemat Biaya Operasional (<i>Overbudget</i>)	113
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Lebih Terlatih Dalam Bekerja Apabila Memiliki Risiko Kerja Yang Tinggi	114
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Semangat Untuk Membuat Target Yang Jelas Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	115
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mempunyai Dorongan Yang Kuat Untuk Menyelesaikan Tugas dan Tanggung Jawab Yang Telah Diberikan Perusahaan	116
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mempunyai Kemampuan Untuk Menyelesaikan Masalah Sesuai Dengan Tugas dan Tanggung Jawab.....	117
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Menjadi Salah Satu Faktor Kecepatan Kerja Karyawan	118
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tuntas Sehingga Memiliki Kualitas Yang Dapat Diandalkan	119
Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Cara Bekerja Yang Berbeda dengan Hasil Lebih Cepat	120
Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Dengan Risiko Tinggi Harus Diperhatikan Lebih Oleh Karyawan	121

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan Menggunakan Peralatan Kerja Memudahkan Pekerjaan Setiap Karyawan	122
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengevaluasi Pekerjaannya Pada Saat Telah Menyelesaikan Pekerjaannya	123
Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menciptakan Proses Kerja Yang Efektif.....	124
Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dengan Jumlah Hasil Pekerjaannya Yang Lebih Baik Akan Mendapatkan Jenjang Karir yang baik	125
Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai Selama Bekerja Karyawan Diberikan Fasilitas Kerja Yang Memadai Untuk Menunjang Pekerjaan.....	126
Tabel 4.53 Tanggapan Responden Mengenai Pengefesiensian Waktu Kerja Membuat Jumlah Volume Kerja Menjadi Lebih Baik	127
Tabel 4.54 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu.....	128
Tabel 4.55 Tanggapan Responden Mengenai Jenis / <i>Jobdesk</i> Menentukan Hasil Jumlah Pekerjaan Karyawan.....	129
Tabel 4.56 Uji Validitas Pengembangan SDM	130
Tabel 4.57 Uji Validitas Kedisiplinan.....	131
Tabel 4.58 Uji Validitas Profesionalisme Kerja	132

Tabel 4.59 Uji Validitas Prestasi Kerja.....	133
Tabel 4.60 Reliabilitas Pengembangan SDM	134
Tabel 4.61 Reliabilitas Kedisiplinan	135
Tabel 4.62 Reliabilitas Profesionalisme Kerja.....	135
Tabel 4.63 Reliabilitas Prestasi Kerja	136
Tabel 4.64 Hasil Uji Regresi Sederhana X1 Terhadap Y	137
Tabel 4.65 Hasil Uji Regresi Sederhana X2 Terhadap Y	137
Tabel 4.66 Hasil Uji Regresi Sederhana X3 Terhadap Y	138
Tabel 4.67 Hasil Uji Regresi Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y	139
Tabel 4.68 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y	140
Tabel 4.69 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y	141
Tabel 4.70 Hasil Uji Koefisien Determinasi X3 Terhadap Y	142
Tabel 4.71 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2, X3 Terhadap Y ..	143
Tabel 4.72 Hasil Uji F Pengaruh Pengembangan SDM, Kedisiplinan, Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1	144
Tabel 4.73 Hasil Uji T Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja di PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1	145
Tabel 4.74 Hasil Uji T Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja di PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 ..	146
Tabel 4.75 Hasil Uji T Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kerja di PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 ..	147

Tabel 4.76 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Pengembangan SDM, Kedisiplinan, Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT Enseval Putera Megatrading cabang Jakarta 1 ..	149
Tabel 4.77 Hasil Uji Multikolinieritas	150
Tabel 4.78 Hasil Uji Autokorelasi	152
Tabel 4.79 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	159

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Aktual Januari – Maret 2020	5
Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1	75
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	153
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	156

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	168
Lampiran 2 Catatan Kegiatan Konsultasi	169
Lampiran 3 Pra Kuesioner Penelitian	170
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	174
Lampiran 5 Tabulasi Pra Kuesioner Variabel Pengembangan SDM.....	180
Lampiran 6 Tabulasi Pra Kuesioner Variabel Kedisiplinan	181
Lampiran 7 Tabulasi Pra Kuesioner Variabel Profesionalisme Kerja ...	182
Lampiran 8 Tabulasi Pra Kuesioner Variabel Prestasi Kerja.....	183
Lampiran 9 Tabulasi Data Profil Responden Kuesioner.....	184
Lampiran 10 Tabulasi Data Variabel Pengembangan SDM	187
Lampiran 11 Tabulasi Data Variabel Kedisiplinan.....	191
Lampiran 12 Tabulasi Data Variabel Profesionalisme Kerja	195
Lampiran 13 Tabulasi Data Variabel Prestasi Kerja.....	199
Lampiran 14 Hasil <i>Output</i> SPSS Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan, Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Jakarta 1	203
Lampiran 15 Tabel R	207
Lampiran 16 Tabel F.....	210
Lampiran 17 Tabel T.....	213