

**PENGARUH PRAKTEK SDM PADA PERILAKU SDM YANG
DIMEDIASI OLEH ASET KELOMPOK SDM**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pada Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta

Disusun oleh :

Vika Florencia (121402792L)

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017/2018

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH PRAKTEK SDM PADA PERILAKU SDM YANG DIMEDIASI
OLEH ASET KELOMPOK SDM**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sajarna Pada Program Studi S1
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Setiabudi Surakarta

Disusun Oleh:

Vika Florencia

NIM: 12140279L

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Nang Among Budiadi, SE., M.Si

Drs. Sugivarmasto M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PRAKTEK SDM PADA PERILAKU SDM YANG DIMEDIASI
OLEH ASET KELOMPOK SDM**

skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada tim penguji sidang skripsi
pada 18 Juli 2018.

Disusun Oleh:

Vika Florencia

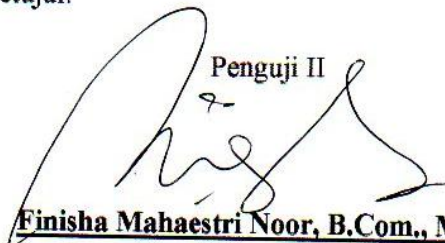
NIM: 12140279L

Menyetujui:

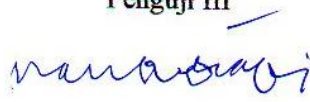
Penguji I


Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM.

Penguji II


Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H



Penguji III


Nang Among Budiadi, SE., M.Si

Penguji IV


Drs. Sugivarmasto M.M

Mengetahui:

 Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si

Ketua Program Studi S1 Manajemen


Ariefah Yulandari, SE., MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Sehubungan dengan penulisan skripsi yang saya beri judul : **PENGARUH PRAKTEK SDM PADA PERILAKU SDM YANG DIMEDIASI OLEH ASET KELOMPOK SDM** dengan ini saya menyatakan :

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri, dan atau keseluruhan tulisan yang saya salin atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa menyebutkan penulis dari sumber aslinya. Semua isi skripsi ini menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis

Surakarta, 21 Juni 2018



SARI

PENGARUH PRAKTEK SDM PADA PERILAKU SDM YANG DIMEDIASI OLEH ASET KELOMPOK SDM

Penelitian ini menyangkut fenomena perilaku, praktek sumber daya manusia sulit dijelaskan dalam perusahaan sebesar SoloQuare the lifestyle center perihal security dan cleaning service dalam pimpinannya belum benar benar atau sudah memotivasi karyawan diperusahaan tersebut, maka pemimoin harus sengat peduli dengan kualitas lingkungan kerja karyawan dan harus memberikan pengarahan yang diperlukan dalam kinerja karyawan yang sengat berpengaruh pada praktek sumber daya manusia. Dalam perilaku sumber daya manusia perusahaan harus memahami sifat sifat karyawan supaya perusahaan tau apa yang akan ditindak lanjuti apabila perusahaan mengerti sifat masing masing karyawan sangat berpengaruh dalam perilaku sumber daya manusia. Aset kelompok sumber daya manusia dalam perusahaan harus memahami ikatan kebersamaan yang kuat antar karyawan dan memiliki kerja tim yang bagus dalam proses menjalankan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada Security dan Cleaning service di Solo Square The Lifestyle Center. Responden yang dijadikan sample sebanyak 200 responden ditambah teknik sampling dengan menggunakan kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi dengan analisis jalur. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji keterkaitan variabel-variabel tersebut menggunakan metode analisis.

Hasil analisis data diperoleh bahwa: 1) Variabel praktek sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap aset kelompok sumber daya manusia Dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 2) Variabel praktek sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap perilaku sumber daya manusia dengan nilai signifikan sebesar 0,00. 3) Variabel aset kelompok sumber daya manusia berpengaruh signifikan pada perilaku sumber daya manusia dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 4) Variabel aset kelompok manusia memediasi praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia dengan hasil yang signifikan dan nilai signifikan sebesar 0,000

Kata kunci: Praktek sumber daya manusia, Perilaku sumber daya manusia, Aset kelompok sumber daya manusia.

ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE PRACTICES IN THE BEHAVIOR OF HUMAN RESOURCES BEHAVIOR WHICH ARE DEDICATED BY HUMAN CAPITAL POOL

This research concerning the phenomenon of behaviour practice human resources is difficult to explain in the company of Solo Quare the lifestyle center about the security and cleaningservice in the leadership below really or have motivated the company's work, the pemimoin must be stingy care about the quality of work environment employees and must provide the necessary direction in the employee performance sting has an effect on the practice of human resources. In the behavior of human resources companies must understand the nature of employee nature so that companies know what will be followed up if the company understands the nature of each employee is very influential in the behavior of human resources. The human capital pool within the company must understand the strong bonds of togetherness among employees and have a good teamwork in the process of running the company. This research was conducted on Security and Cleaning service in Solo Square The Lifestyle Center. Respondents who were sampled by 200 respondents by using questionnaires and methods of data analysis using regression analysis with path analysis. The purpose of this study is testing the connectivity of variables using analysis metode.

The results of data analysis obtained that: 1) Variable practice of human resources have a significant influence on human resource group assets With a signification value of 0.000. 2) Variable practice of human resources have a significant effect on human resource behavior with significant value of 0.00. 3) The asset variable of the human resource group has significant influence on the human resource behavior with a significant value of 0,000. 4) human capital pool variable of the human group mediates the practice of human resources and human resource behavior with significant results and a significant value of 0,000

Keywords: *human resource practices, human resources behavior, human capital pool*

MOTTO

Siapa mencintai didikan, mencintai pengetahuan; tetapi siapa yang
membenci teguran adalah dungu

-Amsal 12:1-

Pendidikan mempunyai akar yang pahit, tetapi buahnya yang manis

-Aristoteles-

Kegagalan bukan berarti kehancuran tetapi jadikanlah kegagalan itu
sebagai batu loncatan menuju sukses.

-Pythagoras-

Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh
direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri."

-Ibu Kartini-

Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah."

-Lessing -

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH PRAKTEK SDM PADA PERILAKU SDM YANG DIMEDIASI
OLEH ASET KELOMPOK SDM**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sajarna Pada Program Studi S1
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Setiabudi Surakarta

Disusun Oleh:

Vika Florencia

NIM: 12140279L

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Nang Among Budiadi, SE., M.Si



Drs. Sugivarmasto M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulisan skripsi ini kupersembahkan untuk

1. Tuhan Yesus Kristus, Penulis sangat bersyukur atas anugerah, karunia, hikmat dan berkat yang diberikan secara luar biasa oleh Nya.
2. Orang Tuaku,yang membesarkanku dengan penuh rasa sayang, tidak pernah berhenti mendukung dan mendoakan.
3. Kedua adiku, terima kasih atas semangat dan candaan yang selalu diberikan.
4. Zalmon yirpiels terima kasih atas semangat,doa dan dukungan yang penuh serta kasih sayang dan kesabarannya yang selalu diberikan.
5. Sahabat-sahabatku yang juga tak luput mendoakan dan memberikan dukungan.
6. Dosen dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi yang selalu mendoakan.
7. Alamamaterku tercinta, Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi
8. Semua yang telah mendukung saya sampai penulisan skripsi ini sampai selesai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH PRAKTEK SDM PADA PERILAKU SDM YANG DIMEDIASI OLEH KELOMPOK SDM” Adapun maksud dari penyusunan Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta. terselesaikannya skripsi ini tentunya tak lepas dari dorongan dan uluran tangan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengungkapkan terima kasih dan kepada

1. Ibu Dr.widi Hariyanti, SE,,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta
2. Bapak Nang Among Budiadi, SE,,M.Si selaku pembimbing I. yang telah memberikan pengarahan , motivasi, bimbingan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian skripsi
3. Bapak Drs. Sugiyarmasto, M.M selaku pembimbing II, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dorongan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan skripsi
4. Kepada Manajer Solo Square the lifestyle center Bapak Edy yang telah memberikan ijin kepada penulis dalam kegiatan penelitian penyusunan skripsi
5. Bapak Suradi, SE selaku karyawan bagian Tata Usaha FE USB yang telah membantu kelancaran mulai kegiatan sampai dengan selesai

6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan semangat hingga selesainya hasil penulisan skripsi ini.
7. Segenap responden yang telah bersedia mengisi dan memberikan jawaban kuesioner guna kepentingan penelitian ini
8. Teman teman kuliah khususnya angkatan 2014 yang telah memberikan bantuan yang berguna bagi penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Namun dengan segala keterbatasan tersebut penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak pihak yang berkepentingan

Surakarta, 21 Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
INTISARI.....	iii
ABSTRACT.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Pertanyaan Penelitian	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Praktek Sumber Daya Manusia	7
B. Perilaku Sumber Daya Manusia	13
C. Keterampilan Sumber Daya Manusia	14
D. Model Penelitian	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Desain Penelitian	18
B. Definisi Operasional Dan Pengukuran.....	18
C. Desain Pengambilan Sampel.....	19
D. Obyek Penelitian.....	21
E. Penguji Instrumen Penelitian	21
F. Teknik Pengumpulan Data.....	22

G. Analisis Data	22
BAB IV HASIL, ANALISIS, DAN PEMBAHASAN	25
1. Deskripsi Sampel.....	25
2. Deskriptif Variabel.....	27
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	28
4. Uji Asumsi.....	34
BAB V PENUTUP.....	39
A. Kesimpulan.....	39
B. Keterbatasan Penelitian	39
C. Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>factor loading</i>	21
Tabel 2. Karakteristik responden menurut usia.....	25
Tabel 3. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan	26
Tabel 4. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan	26
Tabel 5. Karakteristik responden menurut lama kerja	27
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kuisione	29
Tabel 7, Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner menggunakan SPSS	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian	17
----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia pada jaman modern ini sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan yang mana merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Seperti halnya yang dilansir pada Liputan6.com pada tanggal 28 Agustus 2017 menjelaskan bahwa Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto menyatakan, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu pertumbuhan industri, selain investasi dan teknologi. Ketersediaan SDM industri yang kompeten akan mendorong peningkatan produktivitas dan menjadikan industri lebih berdaya saing (<http://bisnis.liputan6.com/>)

Sumber daya manusia di definisikan sebagai kumpulan kemampuan manusia di bawah kendali perusahaan dalam pekerjaan langsung yang berhubungan Patrick dan Wright (2014). Praktek sumber daya manusia adalah sebuah aktivitas organisasi yang diarahkan pada pengelolaan keterampilan manusia *human capital pool* dan memastikan bahwa keterampilan yang dipekerjakan untuk pemenuhan tujuan organisasi. Hal ini terkait dua aspek sumber daya manusia. Yang pertama, Flamholtz dan Lacey

(1981) dan McKelvey (1983), menyatakan bahwa sumber daya manusia berfokus pada pengetahuan, aset kelompok sumber daya manusia, dan kemampuan yang melekat pada individu dan membentuk organisasi. Menurut Flamholtz dan Lacey menerapkan teori aset kelompok sumber daya manusia yang berfokus langsung pada aset kelompok sumber daya manusia di sebuah organisasi. Di sisi lain Menurut McKelvey sumber daya manusia adalah usaha untuk secara mengklasifikasikan organisasi yang berbasis pada apa yang di sebut sebagai kompetensi manusia. Dalam modelnya kompetensi ditemukan dalam pengetahuan, aset kelompok, dan kemampuan anggota organisasi. Kedua pendekatan ini menyadari pentingnya sebuah anggota organisasi pada individu sebagai sumber yang penting, bukan praktek atau prosedur yang digunakan oleh perusahaan. Aspek yang kedua, model ini mengenali karakteristik individu yang tidak memberikan nilai kepada perusahaan kecuali jika perusahaan dimanfaatkan melalui perilaku karyawan secara luas. Sebagian besar pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan yang telah difokuskan pada perilaku karyawan, bukan pada aset kelompok sumber daya manusia pada karyawan, sebagai mediator dalam hubungan antara strategi dan kinerja perusahaan Jackson Schuler dan Rivero (1989) Schuler dan Jackson (1987) Schuler. Namun, Wright dan Snell (1991), mendefinisikan model sistem terbuka dari sistem sumber daya manusia yang secara eksplisit mencatat keterkaitan antara karyawan Perilaku dan karyawan. Menurut modelnya, aset kelompok sumber daya manusia sangat di perlukan,

tetapi tidak untuk perilaku sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sistem komitmen dalam sumber daya manusia dapat menghasilkan angkatan kerja yang memiliki motivasi tinggi dan memiliki kekuatan yang tujuannya sesuai dengan manajemen, Dengan mendesentralisasi pengambilan keputusan manajerial, menyiapkan mekanisme partisipasi formal, dan memberikan pelatihan dan penghargaan yang tepat, sistem komitmen dapat mengarah pada perusahaan yang sangat termotivasi dan termutakhir (Jeffrey, 1994:673). Meyer dan Allen (1997) dalam Michel, Adil, dan Nabeel (2010:108) percaya bahwa hubungan antara praktik sumber daya manusia dan komitmen karyawan harus diperiksa lebih penuh. Mereka menegaskan bahwa penelitian tambahan diperlukan untuk mengidentifikasi antecedent yang terkait dengan beberapa domain komitmen karyawan, Sangat penting bahwa manajemen mempertahankan pekerja terbaiknya dan membuat mereka tetap berkomitmen terhadap organisasi secara berurutan untuk menarik karyawan berkualitas lainnya.

Menurut Michel, Adil, dan Nabeel (2010:111) dengan melibatkan karyawan dengan berbagi pengetahuan ini, manajemen akan membangun lingkungan yang sehat di mana karyawan mendapatkan kepercayaan diri, pengakuan akan gagasan mereka, dan perasaan kontrol atas apa yang mereka lakukan; Hal ini akan menyebabkan saling menghormati, yang berdampak positif pada tingkat komitmen karyawan. Sumber daya Manusia merupakan aset yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam

perusahaan, pentingnya sumber daya manusia juga perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dalam menghadapi arus globalisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting pada keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan dan pencapaian tujuan sangat tergantung kepada kemampuan sumber daya manusia

B. Perumusan Masalah

Studi berhasil mendefinisikan semakin tingginya tingkat persaingan semakin banyak pula dibutuhkan sumber daya manusia. Buruknya sumber daya manusia dapat menjadi masalah dalam perusahaan, maka pentingnya perusahaan mencari sumber daya manusia yang berperilaku baik dan mempunyai aset sumber daya manusia yang baik. Prakteknya sumber daya manusia berpengaruh terhadap perilaku sumber daya manusia yang kemudian dimediasi oleh aset sumber daya manusia tersebut.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah di atas, maka pertanyaan yang hendak dipecahkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah praktek sumber daya manusia berpengaruh pada aset kelompok sumber daya manusia?
2. Apakah praktek sumber daya manusia berpengaruh pada perilaku sumber daya manusia?
3. Apakah aset kelompok sumber daya manusia berpengaruh pada praktek sumber daya manusia?

4. Apakah aset kelompok sumber daya manusia memediasi hubungan antara praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan latar belakang diatas, dapat diajukan beberapa tujuan, sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh pratek sumber daya manusia dengan aset kelompok sumber daya manusia.
2. Menguji pengaruh sumber daya manusia dengan perilaku sumber daya manusia.
3. Menguji pengaruh aset kelompok sumber daya manusia dengan praktek sumber daya manusia.
4. Menguji peran aset kelompok sumber daya manusia dalam mermediasi hubungan antara praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung atau tidak langsung bagi:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan mampu menjelaskan konstruk konstruk yang terlibat dalam model, yaitu aset kelompok sumber daya manusia, praktek sumber daya manusia, dan perilaku sumber daya manusia. serta hubungan antara konstruk satu dengan yang lain nya. Penelitian

ini diharapkan juga mampu mengonfirmasi atau menguji signifikansi hubungan antara konstruk tersebut.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengelola perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang berperilaku baik dan mempunyai aset kelompok sumber daya manusia yang mumpuni.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan beberapa teori yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Yang sesuai dengan variabel variabel yang akan diteliti praktek sumber daya manusia, keterampilan sumber daya manusia, dan perilaku sumber daya manusia. dan beberapa analisis teori yang dikemukakan oleh para pakar yang akan menjadi rujukan dan landasan dalam penyusunan kerangka berpikir dan penyusunan hipotesis.

A. Praktek Sumber Daya Manusia

Patrick Wright dan Abigail McWilliams mendefinisikan sumber daya manusia sebagai sumber daya perusahaan. Sebelum membahas sumber daya manusia yang menjadi keunggulan kompetitif yang penting untuk mengklarifikasi konsep sumber daya manusia sebagai kumpulan modal manusia dibawah kendali perusahaan dalam pekerjaan langsung yang hubungan dengan praktek sumber daya manusia disisi lain adalah aktivitas organisasi yang diarahkan pada pengelolaan keterampilan sumber daya manusia dan memastikan bahwa sumber daya manusia yang diperlukan langsung. Praktek sumber daya manusia adalah aktivitas organisasi diarahkan pada pengelolaan keterampilan sumber daya manusia dan memastikan bahwa sumber daya manusia diperlukan untuk pemenuhan tujuan organisasi. Hal ini terkait dua aspek manusia sumber daya:

Flamholtz dan Lacey (1981) dan McKelvey (1983), mendefinisikan pengetahuan ketrampilan dan kemampuan yang melekat pada individu dalam membentuk organisasi. Flamholtz dan Lacey menyatakan keterampilan sumber daya manusia berfokus langsung pada ketrampilan manusia di organisasi. McWilliams berusaha untuk secara langsung mengklasifikasikan organisasi berbasis pada apa yang disebut sebagai kompetensi, dalam modelnya kompetensi ini ditemukan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan anggota organisasi. Model ini dengan mengenali karakteristik individu tidak memberikan nilai kepada perusahaan kecuali jika mereka dimanfaatkan melalui perilaku karyawan. Secara luas di definisikan sebagian besar pengelolaan sumber daya manusia yang strategis telah difokuskan pada perilaku karyawan bukan pada ketrampilan karyawan sebagai mediator dalam hubungan antara strategi dan kinerja perusahaan Jackson, Schuler & Rivero (1989) Schuler dan Jackson (1987) Schuler. Wright dan Snell (1991) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai sistem terbuka sistem sumber daya yang secara eksplisit mencatat keterkaitan antara perilaku karyawan.

Menurut Wright dan Snell (1991) dengan jelas mengakui bahwa meskipun perilaku karyawan adalah strategi langsung yang diterapkan yang mungkin tampak jelas banyak literature tentang manajemen sumber daya manusia yang strategis Jackson *et al.* (1989) Schuler & Jackson (1987) Schuler telah berfokus pada perilaku karyawan dan telah hampir mengabaikan kompetensi karyawan yang sebenarnya terhadap perilaku perspektif, Schuler dan Jackson menyatakan alasan bahwa pengembangan yang didasarkan pada apa yang dibutuhkan dari karyawan terlepas dari pengetahuan teknis, keterampilan, dan

kemampuan teknis tertentu diperlukan untuk melakukan tugas tertentu. Dengan dasar perlakuan sumber daya manusia dalam konteks pandangan sumber daya perusahaan yang akan membahas bagaimana sumber daya manusia bisa kompetitif, khususnya menggambarkan sumber daya manusia yang berharga, langka, tidak sempurna tetapi bisa ditiru, dan tidak bisa diganti menjadi sumber penting keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan satu di antaranya manajer memiliki kontrol.

Perubahan-perubahan yang mendasar dalam lingkungan bisnis telah menyebabkan pergeseran dalam urutan pentingnya manajemen sumber daya manusia dan fungsi sumber daya manusia. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia yang diberi kesempatan mengambil peran penting pada tim manajemen. Hal ini terjadi karena fungsi sumber daya manusia sedang berubah menjadi fungsi manajemen yang penting. Menurut pendapat para peneliti, aset sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh para pesaing.

Praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan, penggunaan dan pelatihan silang, kesamaan semua orang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam. Praktek sumber daya manusia dapat

digunakan untuk keunggulan kompetitif, perusahaan kurang diperlukan untuk menggerakkan pengetahuan kita yang maju Wright dan McMahan (1992).

Schuler dan MacMillan (1984) dan Ulrich (1991) mendefinisikan praktek dalam sumber daya manusia yang berfokus sebagai keunggulan kompetitif. Dalam praktek sumber daya manusia orientasi ini memberi manajer alat praktis untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, karakteristik yang diperlukan dari sumber daya untuk berfungsi sebagai sumber yang kompetitif dan yang berkelanjutan. Keuntungan dapat menunjukkan sumber daya manusia berfokus pada praktek sumber daya manusia..

Praktek adalah seperangkat strategi yang diterapkan oleh sebuah organisasi untuk memastikan sumber daya manusia organisasi secara efisien dan efektif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi Anthony et al, (2002) Mondy and Noe (2005). Di tingkat organisasi, praktek manajemen sumber daya manusia telah diidentifikasi sebagai sumber pendapatan bisnis yang menarik dan mempertahankan tenaga kerja terampil Mathis dan Jackson, (2004) Penilaian kinerja yang menentukan kelebihan dan kekurangan karyawan, dan pelatihan serta pengembangan melatih calon karyawan untuk melakukan tugas tingkat tinggi yang telah dianggap sebagai strategi dasar untuk memastikan organisasi memiliki sekelompok karyawan berbakat yang membantu meningkatkan produktivitas organisasi dan meningkatkan inovasi organisasi. Terdapat dua tipe praktek sumber daya manusia, yaitu:

a.Kontrol

Menurut Eisenhardt (1985) dan Walton (1985) kontrol di definisikan sebagai perilaku karyawan dan sikap di tempat kerja. Tujuan pengendalian sumber daya manusia sistem adalah untuk mengurangi biaya tenaga kerja langsung atau meningkatkan efisiensi oleh menegakkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditentukan dan mendasarkan penghargaan karyawan pada beberapa kriteria output terukur. Menurut Eisenhardt (1985) Ouchi (1979) Snell (1992) mendefinisikan hal itu penggunaan sistem kontrol bergantung pada manajer yang memiliki kemampuan yang relatif lengkap pengetahuan tentang proses transformasi (input ke output) dan tinggi kemampuan untuk secara efektif menetapkan standar kinerja dan mengukur output karyawan. Kondisi ini memungkinkan atasan untuk langsung memantau dan memberi penghargaan perilaku karyawan atau hasil spesifik dari perilaku tersebut. Dengan tidak adanya dari kondisi ini, sebuah input, atau klan, sistem diprediksi, di mana seleksi pelatihan, dan sosialisasi yang mencoba menyelaraskan kepentingan karyawan dengan perusahaan yang ditekankan Eisenhardt (1985) Cooke (1992) Katz, Kochan, dan Weber (1985) mendefinisikan bahwa upaya sumber daya manusia untuk menerapkan sistem kontrol klasik untuk mengurangi biaya tenaga kerja secara sistematis dalam meningkatkan standar kinerja dan mempertahankan upah dan tunjangan mungkin dipenuhi oleh perlawanan kuat dari angkatan kerja berserikat. Perlawanan dalam bentuk pemogokan, tingkat keluhan yang tinggi, dan hubungan buruh yang tidak bersahabat telah terjadi ditemukan sangat mahal bagi perusahaan dalam hal produktivitas dan kualitas.

b. Komitmen

Organ (1988). mendefinisikan komitmen dalam sistem sumber daya manusia sebagai bentuk perilaku karyawan yang diinginkan dengan membangun hubungan psikologis antara tujuan organisasi dan karyawan. Dengan kata lain, berfokus mengembangkan karyawan yang berkomitmen yang dapat dipercaya untuk menggunakan kebijaksanaan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan cara yang konsisten dengan sasaran organisasi. Arthur, 1992 mendefinisikan bahwa secara umum, komitmen dalam sistem sumber daya manusia mencirikan karyawan yang mempunyai level lebih tinggi dalam keterlibatan keputusan manajer program partisipasi formal pelatihan pemecahan masalah kelompok, dan kegiatan sosialisasi dan oleh persentase pemeliharaan, atau keterampilan, karyawan dan upah rata-rata yang lebih tinggi tarif. Sedangkan menurut Thomas dan Velthouse (1990). Sumber daya manusia adalah komitmen dalam sistem yang dapat menghasilkan tenaga kerja yang sangat termotivasi dan berpotensi dengan tujuan yang sangat sesuai pada manajemen .

Levine dan Tyson (1990) Locke dan Schweiger (1979) mendefinisikan bahwa praktik ini terutama terjadi penting untuk implementasi dan pemanfaatan yang efektif teknologi manufaktur Majchrzak (1988) Dean dan Snell (1991). Penelitian ini difokuskan secara khusus pada kinerja manufaktur, yang didefinisikan oleh dua ukuran proses produksi terkait efektivitas organisasi, efisiensi tenaga kerja dan tingkat skrap. Hasil kinerja ini diprediksi oleh perbedaan perilaku dan karakteristik karyawan seperti yang dibentuk oleh sistem kegiatan sumber daya manusia

B. Perilaku Sumber Daya Manusia

Schuler (1992) Schuler dan MacMillan (1984). Menyatakan perilaku sumber daya manusia berhubungan erat dengan praktek sumber daya manusia. Praktek sumber daya manusia mendorong individu berperilaku dengan cara yang mendukung organisasi. Scanlon mendefinisikan sumber daya manusia sebagai proses dimana perusahaan mengubah budayanya menjadi kepercayaan antara manajer, karyawan, pemilik dan pelanggan Frost dan Wakely (1974). Yang berencana menggunakan saran sistem dimana karyawan dapat mengajukan gagasan untuk cara mengerjakan tugas yang lebih baik atau lebih efisien dan formula bonus yang memungkinkan semua pihak untuk berbagi manfaat peningkatan produktivitas ini menarik untuk dicatat bahwa perusahaan yang telah sukses dengan rencana mempertimbangkannya menjadi sumber keunggulan yang kompetitif Depree (1987).

Dengan demikian perilaku pegawai kepada perusahaan akan sangat terlihat, sehingga perusahaan mengetahui tingkat keaktifan, dan tanggung jawab karyawan. Hal ini juga dapat memudahkan perusahaan menyeleksi karyawan yang dipertahankan dan yang harus diganti. Menurut Jackson et al., (1989) perilaku karyawan yang baik sangat diperlukan untuk mengembangkan perusahaan karena sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan kompetitif melalui pernyataan dari perilaku kerja karyawan yang tepat. Beberapa perusahaan menganggap perusahaan yang hebat memerlukan karyawan yang superior karena tanpa itu tidak akan ada sumber daya manusia

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa praktek sumber daya manusia sangat berpengaruh penting pada perusahaan. Maka dapat diajukan hipotesis:

H1: Praktek sumber daya manusia berpengaruh kepada keterampilan sumber daya manusia.

H2: Praktek sumber daya manusia berpengaruh kepada perilaku sumber daya manusia.

C. Keterampilan Sumber Daya Manusia

Teori keterampilan sumber daya mendefinisikan keterampilan sumber daya manusia terhadap sumber daya manusia adalah memberikan pemeriksaan terhadap kondisi dimana penciptaan nilai manusia dan tidak mungkin dilakukan. Menurut teori ini, bila permintaan tenaga kerja bersifat homogen (yaitu, karyawan benar-benar disubstitusikan) dan pasokan tenaga kerja juga homogen semua karyawan dan karyawan potensial setara dengan mereka kapasitas produktif), tidak ada perbedaan dalam kontribusi individu terhadap perusahaan. Dalam situasi ini, tidak mungkin menciptakan nilai melalui investasi aset manusia.

Steffy dan Maurer (1988) mendefinisikan bahwa, sebenarnya, permintaan untuk tenaga kerja adalah heterogen yaitu, perusahaan memiliki pekerjaan yang berbeda yang memerlukan keterampilan yang berbeda dan persediaan tenaga kerja bersifat heterogen yaitu individu berbeda dalam jenis dan tingkat keterampilan mereka. Dengan demikian, ada perbedaan dalam nilai kontribusi individu terhadap perusahaan ini berpendapat bahwa manusia dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Secara tradisional, konseptualisasi nilai

manusia penyediaan sumber daya modal cukup sulit dipahami. Namun, baru-baru ini bekerja di bidang sumber daya manusia untuk program sumber daya telah memberikan dasar teoritis untuk jalan masuk sumber daya manusia mana yang meningkatkan nilai dan teknik untuk memperkirakan kenaikan ini Boudreau, (1983) Boudreau dan Berger, (1985) Cascio dan Ramos, (1986) Cronshaw dan Alexander, (1986) Schmidt *et al.*, (1979). Menurut Schuler dan Jackson keterampilan sumber daya manusia adalah :a. Keterampilan kreativitas manusia dalam mengembangkan suatu barang , b. Berjalan bersama perilaku sumber daya manusia untuk mengembangkan barang yang lebih kompetitif, c. Keduanya sejalan dengan tujuan perusahaan melalui praktek sumber daya manusia yang berada dibawah manajer Schuler dan Jackson (1987) Schuler dan MacMillan, (1984) Wright dan Snell (1991)

Praktek praktek di atas pada dasarnya adalah keterampilan manusia dalam menciptakan sumber daya manusia. Keterampilan sumber daya manusia merupakan peran penting dalam mengembangkan sebuah bisnis. Sumber daya manusia menciptakan keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk menciptakan Sdm yang kompetitif. Konsep sumber daya manusia di pandang sebagai mitra strategis bisnis maka akan memiliki kesamaan dengan konsep menciptakan keterampilan sumber daya manusia karena sama sama memperlakukan manusia sebagai aset Murphy (1986) and retain Jones dan Wright (1992)

Keterampilan sumber daya manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan

profesional. Keterampilan sumber daya manusia mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan. Keterampilan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan. Terdapat dua hal yang mendukung kontribusi investasi HCM ke dalam perusahaan, yaitu : (a). Karyawan dengan keterampilan sumber daya manusia yang tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi, sehingga perusahaan dapat mempertahankan pelanggan atau menarik pelanggan baru, (b) . Pelanggan potensial dapat mempergunakan kualitas keterampilan sumber daya manusia dari karyawan perusahaan sebagai alat penyaring untuk memilih layanan yang mereka sediakan.

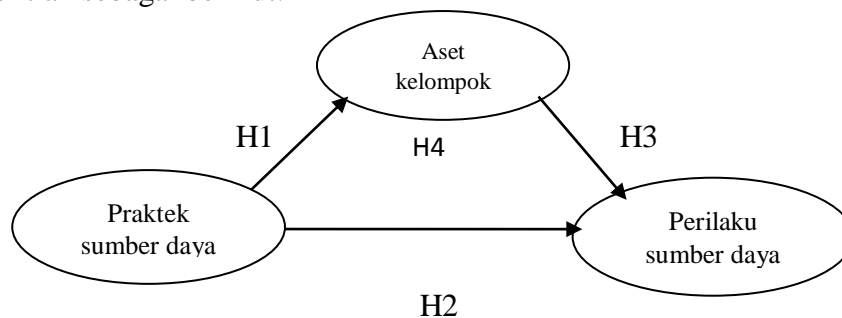
Menurut Cronshaw dan Alexander (1991) keterampilan sumber daya manusia dalam sumber daya manusia adalah biaya yang terkait dengan pengembangan sistem seleksi dan pelatihan program telah dipandang sebagai biaya operasional. Namun, jika ternyata sumber daya manusia adalah sumber daya dimana para manajer dapat mengembangkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, maka ini biaya mungkin lebih baik dilihat sebagai investasi dalam aset modal, Menurut Flamholtz (1985) berpendapat bahwa, pada dasarnya, perusahaan membeli aset manusia yang menghasilkan arus pendapatan selama periode akuntansi di masa depan. Demikian, konsisten dengan pandangan sumber daya manusia, Cronshaw dan Alexander (1986) menyatakan bahwa lebih realistis mempertimbangkan pengeluaran untuk pengembangan sumber daya manusia sebagai investasi modal. Maka dapat diajukan hipotesis:

H3: Keterampilan sumber daya manusia berpengaruh pada perilaku sumber daya manusia

H4: Keterampilan sumber daya manusia memediasi praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia

D. Model Penelitian

Hubungan antara konstruk penelitian ini disusun dalam sebuah model hubungan antara variabel diatas dapat digambarkan ke dalam suatu model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1, model penelitian

Model diatas menjelaskan bahwa perilaku sumber daya manusia dipengaruhi secara langsung oleh praktek sumber daya manusia dan keterampilan sumber daya manusia. Keterampilan sumber daya manusia memediasi hubungan antara praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur, sehingga diharapkan akan ditarik suatu kesimpulan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuualitas yaitu penelitian yang melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki pengaruh atau tidak, berapa besar pengaruh, serta sejauh mana arah dari pengaruh tersebut. Desain penelitian menggunakan metode survey. Menurut Sevilla *et al*, (1993) menyatakan bahwa jika kita bermaksud melakukan suatu kegiatan penelitian dengan mengumpulkan data yang relatif terbatas dari sejumlah kasus yang relatif besar jumlahnya, maka metode penelitian yang dapat digunakan adalah metode survey. Pemilihan metode survey dalam hal ini dianggap lebih tepat karena metode ini lebih menekankan pada penentuan informasi tentang variabel dari pada informasi tentang individu.

B. Definisi Operasional Dan Pengukuran

Dalam upaya mengukur variabel variabel yang terlibat dalam penelitian, maka variabel variabel tersebut didefinisikan secara operasional.

1. Praktek Sumber Daya Manusia

Praktek sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber daya perusahaan, yang menjadi keunggulan kompetitif yang penting untuk mengklarifikasikan konsep sumber daya manusia dibawah kendali perusahaan

dalam pekerjaan. Abigail McWilliams (2004). Praktek sumber daya diukur dengan skala Likert 5 poin berdasarkan kontrol dan komitmen.

2. Perilaku Sumber Daya Manusia

Perilaku Sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses dimana perusahaan mengubah budayanya menjadi kepercayaan antara manajer, karyawan, pemilik dan pelanggan. Scanlon (2004). Perilaku sumber daya diukur dengan skala Likert 5 poin berdasarkan kepercayaan, perilaku.

3. Keterampilan Sumber Daya Manusia

Keterampilan Sumber daya manusia didefinisikan sebagai kreativitas manusia dalam mengembangkan suatu barang yang berjalan bersama dengan perilaku sumber daya manusia untuk mengembangkan barang yang lebih kompetitif.. Schuler dan Jackson(2002). Keterampilan sumber daya manusia dikur dengan skala Likert 5 poin berdasarkan kreativitas, pengembangan.

C. Desain Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008, h.115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang penulis gunakan untuk objek penelitian adalah PT Centrepark Citra Corpora bagian perking dan PT.Iss Facility Service bagian cleaning service yang keduanya merupakan perusahaan outsourcing yang menyediakan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan di SOLO SQUARE the lifestyle center yang berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu, kesimpulannya sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011)

3. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian SOLO SQUARE the lifestyle center jl.Slamet Riadi 415 455,Laweyan, Solo.

4. Teknik penyempelan

Teknik penyempelan dengan menggunakan metode *non probability sampling*, dimana penentuan sampel tidak melalui proses matematis (Neuman, 2006 h. 220). Hair, *et al.* (2006 h.128) memberikan pedoman penentuan ukuran sampel berdasarkan besaran *factor loading* dalam penentuan validitas item kuesioner. Dalam penelitian ini, sebuah item kuesioner dikatakan valid bila mempunyai *factor loading* sebesar 0,4. Ukuran sampel sesuai *factor loading* disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Ukuran sampel berdasarkan nilai *factor loading*

<i>Factor Loading</i>	Ukuransampel
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

Sumber : Hair *et al.* (2006 h. 128).

D. Obyek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian berlangsung dan dilakukan oleh penulis dalam rangka mengumpulkan data yang dibutuhkan sebagai penguat bukti nyata dalam penulisan. Lokasi penelitian ini juga merupakan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti guna untuk mendapatkan tambahan data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di SOLO SQUARE the lifestyle center.

E. Penguji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesesuaian) dipergunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Suatu instrumen yang valid dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Pengujian validitas kuesioner yang sesuai untuk validitas konstruk adalah

dengan metode analisis faktor. Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki *factor loading* $\geq 0,4$ dan terekstrak sempurna pada satu faktor yang sama.

2. Uji Realibilitas

Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach alpha*. Reliabilitas suatu skala pengukuran ditunjukkan dengan koefisien *alpha*. Koefisien *alpha* bervariasi dari 0 sampai 1. Koefisien *alpha* lebih atau sama dengan 0,6 mengindikasikan konsistensi internal yang memuaskan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan secara langsung yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Responden yang menjadi sampel penelitian diberikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. .

G. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah data dan mengintrepetasi hasil pengolahan data dan menguji hipotesis. Adapun teknik analisa yang digunakan yaitu dengan menggunakan bantuan software SPSS.

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah praktek sumber daya manusia berpengaruh pada aset kelompok sumber daya manusia. Langkahlangkah uji t adalah sebagai berikut:

- Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 \text{ atau } \beta_2 \text{ atau } \beta_n = 0$

praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aset kelompok sumber daya manusia.

$H_a : \beta_1 \text{ atau } \beta_2 \text{ atau } \beta_n \neq 0$

Praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aset kelompok sumber daya manusia.

- Penerimaan H_0 dan H_a

H_0 diterima bila nilai probabilitas $(p) > 0,05$

H_a diterima bila nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia terhadap aset kelompok sumber daya manusia. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= pembelian impulsif
a	= konstanta
b_{1-4}	= koefisien regresi
X_1	= promosi
X_2	= penataan produk menarik
X_3	= lingkungan dalam toko
X_4	= pengurangan harga
e	= standar eror

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah uji F sebagai berikut:

a. Menentukan H_0 dan H_a

$$\beta_1 = \beta_2 = \beta_n = 0$$

praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aset kelompok sumber daya manusia.

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_n \neq 0$$

praktek sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aset kelompok sumber daya manusia.

b. Penerimaan H_0 dan H_a

H_0 diterima bila nilai probabilitas (p) > 0,05

H_a diterima bila nilai probabilitas (p) ≤ 0,05

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan software komputer SPSS

BAB IV

HASIL, ANALISIS, DAN PEMBAHASAN

1 . Deskripsi Sampel

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh praktek sdm pada perilaku sdm yang dimediasi pada aset kelompok sdm di SOLO SQUARE the lifestyle center PT Centrepark Citra Corpora dan PT.Iss Facility Service. Pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi responden secara langsung untuk menyerahkan dan mengumpulkan kembali kuesioner. Sampel dalam penelitian ini ada 200 kuisisioner yang akan dibagikan kepada PT Centrepark Citra Corpora dan PT.Iss Facility Service di perusahaan SOLO SQUARE the lifestyle center. Berdasarkan informasi yang diperoleh kuisisioner yang diberikan, responden digolongkan kedalam beberapa kelompok yang didasarkan atas usia,jenis kelamin,dan pendidikan

a. Usia

Usia menunjukkan umur mereka pada saat penelitian dilakukan. Karakteristik usia responden dapat dilihat tabel 1

NO	USIA	JUMLAH	PRESENTASE
1	20 – 25	120	60%
2	26 – 30	80	40%

Tabel 2. Karakteristik responden menurut usia

Pada tabel 1, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden adalah usia 26–30 taun 120 orang, yaitu sebanyak 60% dan sisanya usia 20 – 25 80 orang, yaitu sebanyak 40%

b. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin respondendapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

NO	Jenis Kelamin	JUMLAH	PRESENTASE
1	Perempuan	50	25%
2	Laki Laki	150	75%

Tabel 3. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Pada tabel 2, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden adalah laki laki 150 orang yaitu sebanyak 75% dan sisanya perempuan 50 yaitu sebanyak 25%

c. Pendidikan

Karakterisitik pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini

NO	Tingkat Pendidikan	JUMLAH	PRESENTASE
1	SMA	148	74%
2	S1	52	26%

Tabel 4. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan

Pada tabel 3, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden adalah tingkat pendidikan di sma148 orang yaitu sebanyak 74% dan sisanya tingkat pendidikan di s1 52 orang yaitu sebanyak 26%

d. Lama Kerja

NO	Lama Kerja	JUMLAH	PRESENTASE
1	<1 TH	140	70%
2	>1 TH	60	30%

Tabel 5. Karakteristik responden menurut lama kerja

Pada tabel 4, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden adalah lama kerja <1 140 orang yaitu sebanyak 70% dan sisanya lama kerja di >1 60 orang yaitu sebanyak 30%

2. Deskriptif Variabel

a. Praktek Sumber Daya Manusia

Praktek sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber daya perusahaan, yang menjadi keunggulan kompetitif yang penting untuk memotivasi konsep sumber daya manusia. Dari penelitian responden menilai praktek sumber daya manusia benar memotivasi karyawan dengan baik, dan memberikan pengarahan yang diperlukan oleh karyawan serta sangat peduli dengan kualitas lingkungan kerja karyawan

b. Perilaku Sumber Daya Manusia

Perilaku sumber daya manusia berhubungan erat dengan praktek sumber daya manusia. Praktek sumber daya manusia mendorong individu berperilaku dengan cara yang mendukung organisasi. Dari penelitian responden menilai perilaku karyawan diperusahaan karyawan memiliki sifat ingin meringankan beban dan karyawab diperusahaan rela untuk saling membantu dengan karyawan

yang lainnya serta karyawan tidak keberatan bila bekerja lebih dari tugas masing masing yang diberikan organisasi.

c. Aset Kelompok Sumber Daya Manusia

Keterampilan Sumber daya manusia didefinisikan sebagai kreativitas manusia dalam mengembangkan suatu barang yang berjalan bersama dengan perilaku sumber daya manusia untuk mengembangkan perusahaan

Dari penelitian responden menilai aset kelompok sumber daya manusia memiliki ikatan kebersamaan yang kuat dan memiliki rasa saling percaya serta memiliki semangat kerja tim yang kompak.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir butir kuisisioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Karena konstruk konstruk dalam penelitian inmerupakan konstruk berperilaku maka uji validitas kuisisioner menggunakan metode SPSS. Validitas kuisisioner diketahui dengan melihat nilai *loading factory*nya. Butir butir kuesioner dalam suatu variabel dinyatakan valid apabila mempunyai *faktor loading* lebih besar dari 0,45, tidak mempunyai nilai ganda *cross loading* dalam faktor yang ada dan terektrak sempurna mempunyai korelasi tinggi satu sama lain dalam satu kolom. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner

Variabel	Loading faktor	Keterangan
PrakSDM1	0,827	Valid
PrakSDM2	0,875	Valid
PrakSDM3	0,844	Valid
AsetSDM1	0,709	Valid
AsetSDM2	0,749	Valid
AsetSDM3	0,722	Valid
PerlkSDM1	0,797	Valid
PerlkSDM2	0,762	Valid

Sumber data yang diolah

Dapat dilihat dari tabel 5 bahwa variabel praktek sumber daya manusia dari 3 butir pertanyaan yang dibuat, terdapat 3 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu PrakSDM1,PrakSDM2,PrakSDM3. Kemudian untuk variabel Aset kelompok sumber daya manusia dari 3 butir pernyataan yang dibuat, terdapat 3 butir pertanyaan yang dinyatakan valid,yaitu AsetSDM1,AsetSDM2,AsetSDM3. Dan untuk variabel perilaku sumber daya manusia dari 3 butir pertanyaan yang dibuat,terdapat 2 butir pernyataan yang dinyatakan valid, yaitu PerlkSDM1,PerlkSDM2. Butir butir tersebut dinyatakan valid karena *factor loadingnya* lebih besar dari 0,40

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuosioner diuji dengan menggunakan metode. Cronbach Alpha. Reliabilitas butir koesioner diketahui dari koefisien alpha bervariasi dari 0 sampai 1. Koefisien *alpha* lebih atau sama dengan dari 0,45 maka butir koesioner dikatakan reliabel.

Sebaliknya apabila nilai α nya lebih kecil dari 0,45 maka butir koesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel6 berikut:

Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
Prak SDM	0,774	Reliabel
Aset SDM	0,645	Reliabel
Perilaku SDM	0,851	Reliabel

Sumber data yang diolah 2018

Tabel 7, Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner menggunakan SPSS

Terlihat semua butir kuesioner valid dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,45 sehingga dapat disimpulkan semua butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan *Regression Path Analysis*, yang melibatkan tiga langkah pengujian masing-masing persamaan regresi sbb.

- (i) $Y = a + b X_1 + e$
- (ii) $X_2 = a + b_1 X_1 + e$
- (iii) $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Penjelasan masing masing hasil pengujian masing-masing persamaan regresi adalah sebagai berikut:

a. Uji-F

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Maknanya adalaah apabila signifikaan maka model secara

statistik dapat digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel-variabel bebas di dalam model terhadap variabel terikatnya. Dari hasil pengolahan data, dapat dijelaskan sebagai berikut. Pengujian persamaan pertama menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Maka nilai tersebut menunjukkan hasil signifikan. Pengujian persamaan kedua menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Maka nilai tersebut menunjukkan hasil yang signifikan. Pengujian persamaan ketiga menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,00.

b. Uji-t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tiap variabel bebas pada variabel terikat. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Dari hasil pengolahan data, dapat dijelaskan sebagai berikut. Dari hasil pengolahan data, dapat dijelaskan sebagai berikut. Pengujian persamaan pertama menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Maka hasil pengolahan data tersebut dinyatakan signifikan. Pengujian persamaan kedua menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Maka hasil pengolahan data tersebut dapat disebut signifikan. Pengujian persamaan ketiga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Maka hasil pengolahan tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

c. Nilai beta

Nilai beta menunjukkan besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai beta maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat makin besar. Untuk penghitungan statistik digunakan nilai unstandardized beta, sedangkan apabila kita akan membandingkan kekuatan antar variabel bebas dalam satu model terutama pada data yang memiliki skala

pengukuran interval (misalnya skala likert) digunakan standardized beta. Dari hasil pengolahan data, dapat dijelaskan sebagai berikut. Pengujian persamaan pertama menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,393. Pengujian persamaan kedua menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,325. Pengujian persamaan ketiga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,43.

d. Koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai dalam model. Apabila nilai koefisien determinasi kurang dari seratus berarti perubahan nilai variabel terikat tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai di dalam model penelitian, namun juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Seperti terlihat dalam hasil pengolahan data dengan spss, ditunjukkan nilai koefisien determinasi Untuk persamaan pertama sebesar 0,150 Ini berarti perubahan nilai variabel terikat perilaku sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas praktek sumber daya manusia hanya sebesar 15 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Untuk persamaan kedua sebesar 0,139 Ini berarti perubahan nilai variabel terikat aset kelompok sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas praktek sumber daya manusia hanya sebesar 13,9 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Untuk persamaan ketiga sebesar 0,237 Ini berarti perubahan nilai variabel terikat aset kelompok sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh variabel-variabel

bebas praktek sumber daya manusia hanya sebesar 237%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

e. Analisis efek mediasi

1. Langkah pertama menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung menggunakan regresi sederhana. Pada langkah ini nilai t harus signifikan terlebih dulu (nilai sig. $\leq 0,05$). Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditunjukkan bahwa nilai t sebesar 6,008 menunjukkan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00
2. Langkah kedua menganalisis pengaruh variabel bebas pertama 5,650 terhadap variabel bebas kedua 0,00. persamaan ini juga harus signifikan. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditunjukkan bahwa nilai t sebesar 6,008 menunjukkan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00.
3. Langkah ketiga menganalisis pengaruh variabel bebas pertama Praktek sumber daya manusia dan variabel mediator perilaku sumber daya manusia pada variabel terikat aset kelompok sumber daya manusia. Dari langkah ketiga ini, dapat ditunjukkan bahwa: pertama, variabel bebas praktek sumber daya manusia signifikan mempengaruhi variabel terikat perilaku sumber daya manusia di samping itu variabel X2 aset kelompok sumber daya manusia juga signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 tidak terbukti memediasi pengaruh antara variabel bebas praktek sumber daya manusia terhadap variabel terikat perilaku sumber daya manusia apabila variabel x1 menjadi tidak signifikan, maka variabel x2 dianggap memediasi penuh (*full mediation*).

namun Karena kedua variabel ini signifikan, maka variabel x_2 dianggap sebagai memediasi sebagian (*partial mediation*).

4. Uji Asumsi

a. Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi yang diuji terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila pengujian multikolinieritas dengan menggunakan data sampel yang diperoleh ternyata menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas, maka model tersebut menjadi tidak baik. Untuk itu sebelum diuji, model yang memiliki variabel bebas lebih dari satu perlu diuji apakah terjadi multikolinieritas atau tidak. Dari hasil pengujian multikolinieritas ini, kita dapat melihat pada tabel *coefficient correlations* yang mana tidak ada korelasi yang tinggi (di atas 0,95) antar variabel bebas. Korelasi antar variabel bebas tertinggi dicapai antara variabel aset kelompok sumber daya manusia dan praktek sumber daya manusia yaitu sebesar 861 dengan demikian tidak terdapat multikolinieritas dalam model yang diuji. Selain itu, kita dapat melihat juga pada tabel *coefficients* pada kolom Tolerance dan VIF. Nilai toleransi yang muncul tidak ada yang kurang dari 0,1, Asetkelompok sumber daya manusia ini menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel bebas. Begitu pula untuk nilai VIF, tidak ada yang melebihi 10 sejalan dengan kriteria 861 lain di atas, nilai VIF yang muncul tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi pada model yang diuji.

b. Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Model yang homoskedastisitas adalah memiliki residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Sebaliknya, model yang mengalami heteroskedastisitas berarti terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas di sini menggunakan Uji Glejser, dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap Variabel independen (Gujarati, 2003). Apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari hasil Uji Glejser yang telah dilakukan menghasilkan nilai nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu 572. Nilai nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak satupun variabel bebas yang terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *absolut residual*. Hal ini berarti model tidak mengalami heteroskedastisitas dan dapat dipakai.

c. Normalitas

Pada regresi dengan variabel laten yang menggunakan data interval (yaitu kuesioner), uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai-nilai residu atau disebut juga variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Hal ini terkait dengan uji-t dan uji-f yang menyaratkan asumsi distribusi normal. Model terutama yang menggunakan jumlah sampel kecil sangat mungkin memiliki nilai-nilai residual yang tidak normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi, maka uji statistik menjadi bias. Pengujian asumsi normalitas ini dapat dilakukan baik

menggunakan grafik maupun uji statistik non parametrik, misalnya dengan uji Kolmogorov-smirnov (K-S). Dalam penelitian ini, dari hasil kedua pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai residual membentuk distribusi normal. Pertama, dengan melihat nilai statistik kolmogorov smirnov sebesar 1,173, dengan signifikasnis sebesar 127 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa nilai distribusi tidak berbeda dengan distribusi normal (H_0 diterima). Sejalan dengan uji K-S tersebut, grafik normalitas secara visual juga menunjukkan bentuk yang mendekati normal. Untuk itu dapat disimpulkan, bahwa nilai-nilai residual tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga model bisa digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

6. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh praktek sdm pada perilaku sdm yang dimediasi pada aset kelompok sdm di SOLO SQUARE the lifestyle center PT Centrepark Citra Corpora dan PT.Iss Facility Service. Dapat dilihat pada pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis, dan pengujian asumsi. Uji Validitas bahwa variabel praktek sumber daya manusia dari 3 butir pertanyaan yang dibuat, terdapat 3 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu PrakSDM1,PrakSDM2,PrakSDM3. Kemudian untuk variabel Aset kelompok sumber daya manusia dari 3 butir pernyataan yang dibuat, terdapat 3 butir pertanyaan yang dinyatakan valid,yaitu AsetSDM1,AsetSDM2,AsetSDM3. Dan untuk variabel perilaku sumber daya manusia dari 3 butir pertanyaan yang dibuat,terdapat 2 butir pernyataan yang dinyatakan valid, yaitu PerklSDM1,PerlkSDM2. Butir butir tersebut dinyatakan valid karena *factor*

loadingnya lebih besar dari 0,45. Uji Reliabilitas terlihat semua butir kuesioner valid dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,45 sehingga dapat disimpulkan semua butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi yang diuji terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila pengujian multikolinieritas dengan menggunakan data sampel yang diperoleh ternyata menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas, maka model tersebut menjadi tidak baik. Untuk itu sebelum diuji, model yang memiliki variabel bebas lebih dari satu perlu diuji apakah terjadi multikolinieritas atau tidak. Dari hasil pengujian multikolinieritas ini, kita dapat melihat pada tabel *coefficient correlations* yang mana tidak ada korelasi yang tinggi (di atas 0,95) antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas di sini menggunakan Uji Glejser, dengan cara meregresikan nilai absolut residuaal terhadap Variabel independen (Gujarati, 2003). Apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari hasil Uji Glejser yang telah dilakukan menghasilkan nilai nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu 572 . Nilai nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak satupun variabel bebas yang terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *absolut residual*. Hal ini berarti model tidak mengalami heteroskedastisitas dan dapat dipakai.

Dalam penelitian ini, dari hasil kedua pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai residual membentuk distribusi normal. Pertama, dengan melihat nilai statistik kolmogorov smirnov sebesar 1,173, dengan signifikansi sebesar 127 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa nilai distribusi tidak berbeda dengan distribusi normal (H_0 diterima). Sejalan dengan uji K-S tersebut, grafik normalitas secara visual juga menunjukkan bentuk yang mendekati normal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh variabel praktek sumber daya manusia, perilaku sumber daya manusia dan aset kelompok sumber daya manusia. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel praktek sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap aset kelompok sumber daya manusia di SOLO SQUARE the lifestyle center
2. Pengaruh variabel perilaku sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap aset kelompok sumber daya manusia di SOLO SQUARE the lifestyle center.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti berikutnya

Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini tidak dapat di generalisasikan karena penelitian ini hanya dapat dibatasi pada security dan pakir tenaga kerja untuk di SOLO SQUARE the lifestyle center. Hasil penelitian ini mungkin akan berbeda jika dilakukan di perusahaan lainnya
2. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner sehingga dalam pelaksanaannya peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana bias saja responden tidak jujur dalam menjawab pertanyaan sehingga memungkinkan terjadinya bias data yang diperoleh

C. Saran

1. Dukungan pihak manajemen dan manajer sangat penting diperlukan untuk meringankan kerharmonisan dan kenyamanan kerja baik fisik maupun non fisik agar parker dan security lebih merasa nyaman bekerja ataupun berinteraksi dengan rekan kerjanya , selain itu dukungan manajemen dapat membantu meningkatkan keberanian security dan parker dalam mengemukakan pendapat maupun melaporkan setiap adanya penyimpangan praktek di unit kerja masing masing.
2. Adanya pelatihan security dan parker dan penghargaan yang melaksanakan tugas dengan tepat akan lebih memotivasi dukungan kerja untuk lebih meningkatkan semangat untuk lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya .
3. Ada baiknya security lebih ketat lagi dalam sistem penjagaan dan keamanan dalam perusahaan dan parker lebih hati hati lagi dalam menjaga keamanan mobil
4. Pihak manajer harus lebih meningkatkan pengawasan mengenai kepatuhan dalam melaksanakan tugas tugas yang sudah diberikan.
5. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggukana perusahaan lain juga sebagai objek agar dapat menambah wawasan pengetahuan yang labih banyak
6. Perusahaan harus mengutamakan keamanan lebih ketat lagi .

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, G. (2010). *Relationship between transformational leadership and innovative work behavior in educational institutions* (Unpublished MS Thesis). Department of Psychology, International Islamic University, Islamabad.
- Almas, S. (2007). *Leadership styles as predictors of conflict management styles* (Unpublished M.Phil Thesis). National Institute of Psychology, Quaid-i-Azam University, Islamabad.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine factor full range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Einstein, W. O. (1988). Transformational leadership in a management game simulation. *Group and Organization Studies*, 13(1), 59-80.
- Bales, R., & Strodtbeck, F. Phases in group problem solving. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1951, 46,485-495.
- Bass, B., & Valenzi, E. Contingent aspects of effective management styles. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Contingency approaches to leadership*. Carbondale: Southern Illinois Press, 1974.
- Blake, R., & Mouton, J. *The managerial grid*. Houston: Gulf, 1964.
- Bordua, D., & Reiss, A. Command, control, and charisma: Reflections on police bureaucracy. *American Journal of Sociology*, 1966, 72, 68-76.
- Borgatta, E., & Bales, R. Task and accumulation of experience as factors in the interaction of small groups. *Sociometry*, 1953, 16, 239-252.
- Campbell, J., Dunnette, E., Lawler, E., & Weick, K. *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1970.
- Dansereau, F., Cashman, J., & Graen, G. Instrumentality theory and equity theory as complementary approaches in predicting the relationship of leadership and turnover among managers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1973, 10, 184 -200.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 287-302.
- Janssen, O. (2002). Transformationeel leiderschap en innovatief werkgedrag van medewerkers: een kwestie van benaderbaarheid van de leider. *Gedrag and Organisatie, 15*, 275-293.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin, 103*, 27-43.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly, 13*, 705-750.
- Scott, S. U., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal, 37*, 580-607.

KUESIONER

PENGARUH PRAKTEK SDM PADA PERILAKU SDM YANG DIMEDIASI OLEH ASET SDM

1. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis kelamin : Laki-laki/perempuan
Pendidikan : () SMA () S1 () S2
Lama Kerja : () < 1 Tahun () > 1 Tahun

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus saudara/i isi. Kemudian saudara/i diminta untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenar-benarnya
- b. Dalam menjawab pernyataan ini tidak ada yang salah maka dari itu diminta tidak ada jawaban yang dikosongkan.

3. Pertanyaan Kuesioner

SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

1. PRAKTEK SUMBER DAYA MANUSIA

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan anda benar benar memotivasi karyawan diperusahaan anda					
2	Pimpinan anda sangat peduli dengan kualitas lingkungan kerja karyawan					
3	Pimpinan anda memberikan pengarahan yang diperlukan karyawan					

2. PERILAKU SUMBER DAYA MANUSIA

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan karyawan diperusahaan anda memiliki sifat ingin meringankan beban kerja					
2	Karyawan keryawan diperusahaan anda rela untuk saling membantu					
3	Karyawan diperusahaan anda tidak keberatan uantuk bekerja lebih dari tugas masing masing yang diberikan organisasi					

3. ASET KELOMPOK SUMBER DAYA MANUSIA

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah karyawan diperusahaan anda memiliki ikatan kebersamaan yang kuat					
2	Karyawan diperusahaan anda memiliki rasa saling percaya yang tinggi					
3	Karyawan diperusahaan anda memiliki semangat dan kerja tim yang kompak					



Solo Square
The Lifestyle Center

0004274

SURAT PASS KERJA

Kepada Yth.

Dengan hormat,

Dengan ini kami dari Departemen Promosi memberikan ijin kepada :

Nama Pelaksana : VIKA FLORENCIA
 Alamat Pelaksana : UNIV. SETIA BUDI (FAK. EKONOMI).
 Jumlah Personil : 1 ORANG.
 Perusahaan / ~~Tenant~~ : UNIV SETIA BUDI
 Lokasi : POS SECURITY, OFFICE PARKING & RCS
 Penanggung Jawab : VIKA FLORENCIA
 Hari/ Tanggal : KAMIS / 24 MEI 2018.
 Jam : 10.00 - SELESAI : 12.00 & 15.00
 Kepentingan : QUESTIONER PERIHAL SDM, FE
 SECURITY, PARKING & CLEANING SERVICE.

Untuk pelaksanaan pekerjaan dapat ditinjau / ditarik kembali apabila mengganggu pengunjung / tenant atau pelaksanaan yang bersangkutan.
 Adapun kerusakan bangunan / fasilitas Mall akibat transportasi barang atau pekerjaan tersebut, serta resiko kerusakan dan kehilangan barang, ditanggung oleh pelaksana yang bersangkutan.

Surat Pass Kerja ini dapat ditinjau / ditarik kembali apabila perlu.
 Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Surakarta, 24 Mei 2018.
 Solo Square

Yang bertanggung Jawab

Florence
 VIKA FLORENCIA

Cc). • General Affair • Housekeeping • Security Departement • Engineering

Head Office : Jl. Slamet Riyadi no. 451 - 455 Surakarta 57145, Indonesia Ph. (0271) 724 777, Fax. (0271) 729 111

no	PrkSDM1	PrkSDM2	PrkSDM3		AsetKlp1	AsetKlp2	AsetKlp3		PrakSDM1	PrakSDM2	PrakSDM3	
1	5	5	4	4,67	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33
2	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
3	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67
4	4	4	4	4,00	5	4	3	4,00	3	4	5	4,00
5	4	2	4	3,33	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
6	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33
7	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
8	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
9	5	5	5	5,00	3	4	3	3,33	5	5	5	5,00
10	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
11	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
12	4	5	4	4,33	3	4	3	3,33	3	3	3	3,00
13	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
14	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00
15	4	5	4	4,33	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00
16	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
17	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00
18	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
19	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
20	5	4	5	4,67	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
21	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
22	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
23	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00

24	4	3	4	3,67	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
25	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00
26	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
27	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
28	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
29	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
30	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
31	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
32	4	4	3	3,67	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00
33	4	4	3	3,67	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00
34	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
35	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
36	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
37	4	3	3	3,33	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00
38	4	3	3	3,33	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00
39	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
40	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
41	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
42	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00
43	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
44	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
45	4	4	3	3,67	5	4	3	4,00	4	4	4	4,00
46	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
47	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00

48	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
49	4	5	5	4,67	4	5	4	4,33	5	5	5	5,00
50	5	5	5	5,00	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00
51	5	5	5	5,00	4	4	5	4,33	4	4	5	4,33
52	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
53	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67
54	4	3	5	4,00	4	3	3	3,33	4	3	4	3,67
55	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33
56	4	4	4	4,00	5	4	3	4,00	3	4	5	4,00
57	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33
58	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
59	5	4	4	4,33	5	4	4	4,33	4	5	5	4,67
60	2	3	2	2,33	2	2	2	2,00	3	3	2	2,67
61	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00
62	4	4	5	4,33	5	4	5	4,67	4	4	3	3,67
63	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
64	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
65	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
66	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
68	4	4	5	4,33	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00
69	3	4	4	3,67	3	3	4	3,33	3	4	3	3,33
70	5	5	5	5,00	5	5	4	4,67	5	5	4	4,67
71	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00

72	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	5	4	4	4,33
73	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	4	5	4	4,33
74	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33	3	4	3	3,33
75	4	4	4	4,00	3	4	5	4,00	4	3	3	3,33
76	1	4	5	3,33	5	4	5	4,67	1	5	4	3,33
77	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67
78	5	5	5	5,00	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33
79	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
80	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
81	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67
82	4	3	4	3,67	3	4	5	4,00	3	3	4	3,33
83	4	4	5	4,33	5	5	5	5,00	3	3	4	3,33
84	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
85	4	4	4	4,00	2	4	4	3,33	4	4	4	4,00
86	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
87	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33
88	4	4	4	4,00	4	5	3	4,00	5	3	4	4,00
89	3	4	3	3,33	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67
90	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67
91	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
92	4	4	3	3,67	3	4	3	3,33	2	4	4	3,33
93	5	4	4	4,33	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00
94	4	3	4	3,67	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00
95	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67

96	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
97	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67
98	2	3	4	3,00	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33
99	4	5	5	4,67	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
100	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
101	5	4	4	4,33	4	3	4	3,67	4	5	5	4,67
102	5	5	3	4,33	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00
103	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67
104	4	4	5	4,33	3	4	3	3,33	4	4	3	3,67
105	4	2	3	3,00	3	3	4	3,33	3	3	3	3,00
106	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33
107	4	3	3	3,33	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
108	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
109	5	5	3	4,33	3	3	3	3,00	5	5	5	5,00
110	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
111	4	4	5	4,33	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00
112	4	5	3	4,00	3	4	4	3,67	3	3	3	3,00
113	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
114	4	4	2	3,33	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00
115	4	5	4	4,33	4	3	5	4,00	4	4	4	4,00
116	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
117	4	4	3	3,67	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00
118	4	4	5	4,33	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00
119	4	4	3	3,67	3	2	3	2,67	3	3	3	3,00

120	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
121	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
122	5	5	3	4,33	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00
123	5	5	4	4,67	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00
124	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
125	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00
126	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
127	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
128	5	4	4	4,33	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00
129	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00
130	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
131	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
132	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	2	2	2	2,00
133	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
134	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	1	1	1	1,00
135	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
136	4	4	3	3,67	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
137	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00
138	4	3	4	3,67	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
139	3	4	3	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
140	4	3	4	3,67	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00
141	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
142	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
143	5	4	3	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00

144	4	3	4	3,67	4	5	4	4,33	2	2	2	2,00
145	4	4	3	3,67	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00
146	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
147	4	4	3	3,67	3	3	4	3,33	3	3	3	3,00
148	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
149	4	5	4	4,33	4	4	3	3,67	5	5	5	5,00
150	5	5	5	5,00	4	3	5	4,00	2	1	2	1,67
151	4	3	3	3,33	4	3	3	3,33	5	3	2	3,33
152	4	4	3	3,67	3	4	4	3,67	4	4	3	3,67
153	2	3	3	2,67	2	3	3	2,67	4	2	4	3,33
154	3	2	3	2,67	3	2	3	2,67	4	3	4	3,67
155	3	3	3	3,00	4	3	4	3,67	3	3	3	3,00
156	3	4	4	3,67	3	4	3	3,33	4	4	3	3,67
157	4	4	3	3,67	5	4	3	4,00	3	3	4	3,33
158	5	5	4	4,67	3	4	3	3,33	4	4	4	4,00
159	3	4	3	3,33	4	4	2	3,33	2	4	3	3,00
160	4	3	5	4,00	4	3	2	3,00	3	4	2	3,00
161	3	4	3	3,33	3	4	4	3,67	3	4	4	3,67
162	3	4	4	3,67	3	4	5	4,00	3	3	3	3,00
163	4	3	3	3,33	4	5	3	4,00	4	4	5	4,33
164	5	3	4	4,00	3	3	4	3,33	4	3	4	3,67
165	4	4	3	3,67	3	4	4	3,67	4	4	3	3,67
166	3	4	4	3,67	3	4	3	3,33	3	4	4	3,67
167	2	3	4	3,00	3	3	4	3,33	4	3	4	3,67

168	4	3	3	3,33	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
169	3	3	4	3,33	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33
170	4	4	3	3,67	4	5	3	4,00	4	3	3	3,33
171	5	4	3	4,00	4	4	3	3,67	3	4	3	3,33
172	3	4	5	4,00	4	5	4	4,33	3	4	4	3,67
173	4	3	4	3,67	3	5	4	4,00	3	3	4	3,33
174	3	4	3	3,33	4	3	3	3,33	4	4	3	3,67
175	4	3	4	3,67	3	4	5	4,00	3	2	3	2,67
176	2	4	3	3,00	2	2	3	2,33	2	3	2	2,33
177	3	4	4	3,67	3	3	4	3,33	3	3	4	3,33
178	4	3	5	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00
179	4	4	5	4,33	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00
180	3	4	4	3,67	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00
181	4	3	3	3,33	4	3	4	3,67	3	4	4	3,67
182	3	3	2	2,67	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00
183	4	3	4	3,67	3	2	4	3,00	3	4	4	3,67
184	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67
185	4	3	4	3,67	3	4	4	3,67	3	4	3	3,33
186	3	4	3	3,33	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33
187	3	3	5	3,67	4	4	3	3,67	3	3	3	3,00
188	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
189	3	4	3	3,33	4	2	4	3,33	3	4	4	3,67
190	4	3	4	3,67	3	3	4	3,33	3	3	4	3,33
191	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00

192	3	3	4	3,33	3	3	3	3,00	4	4	3	3,67
193	4	4	3	3,67	4	4	3	3,67	4	3	3	3,33
194	4	3	4	3,67	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00
195	4	4	3	3,67	4	3	4	3,67	3	3	3	3,00
196	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
197	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
198	3	3	4	3,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
199	3	4	4	3,67	5	3	4	4,00	4	4	4	4,00
200	4	3	3	3,33	4	4	5	4,33	5	3	4	4,00

Regression

[DataSet0] E:\ANALISIS DATA\6. Vika\Data_Regresi_Mediasi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PrakSDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PrkSDM

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,393 ^a	,154	,150	,48858

a. Predictors: (Constant), PrakSDM

b. Dependent Variable: PrkSDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,618	1	8,618	36,102	,000 ^b
	Residual	47,265	198	,239		
	Total	55,882	199			

a. Dependent Variable: PrkSDM

b. Predictors: (Constant), PrakSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,665	,211		12,602	,000
	PrakSDM	,330	,055	,393	6,008	,000

Regression

[DataSet0] E:\ANALISIS DATA\6. Vika\Data_Regresi_Mediasi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PrakSDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: AsetKlp

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,373 ^a	,139	,134	,44514

a. Predictors: (Constant), PrakSDM

b. Dependent Variable: AsetKlp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,325	1	6,325	31,920	,000 ^b
	Residual	39,234	198	,198		
	Total	45,559	199			

a. Dependent Variable: AsetKlp

b. Predictors: (Constant), PrakSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,773	,193		14,391	,000
	PrakSDM	,283	,050	,373	5,650	,000

a. Dependent Variable: AsetKlp

Regression

[DataSet0] E:\ANALISIS DATA\6. Vika\Data_Regresi_Mediasi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AsetKlp, PrakSDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PrkSDM

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 ^a	,245	,237	,46277

a. Predictors: (Constant), AsetKlp, PrakSDM

b. Dependent Variable: PrkSDM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,694	2	6,847	31,971	,000 ^b
	Residual	42,189	197	,214		
	Total	55,882	199			

a. Dependent Variable: PrkSDM

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PrakSDM	AsetKlp
1	1	2,977	1,000	,00	,00	,00
	2	,015	13,911	,14	1,00	,14
	3	,008	19,779	,86	,00	,86

a. Dependent Variable: PrkSDM

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,9966	4,6077	3,9184	,26232	200
Std. Predicted Value	-3,514	2,627	,000	1,000	200
Standard Error of Predicted Value	,035	,176	,052	,022	200
Adjusted Predicted Value	3,0402	4,6051	3,9170	,26270	200
Residual	-1,24800	1,51234	,00000	,46044	200
Std. Residual	-2,697	3,268	,000	,995	200
Stud. Residual	-2,730	3,401	,002	1,005	200
Deleted Residual	-1,27886	1,63812	,00146	,47016	200
Stud. Deleted Residual	-2,776	3,497	,001	1,011	200
Mahal. Distance	,141	27,934	1,990	3,169	200
Cook's Distance	,000	,321	,007	,025	200
Centered Leverage Value	,001	,140	,010	,016	200

a. Dependent Variable: PrkSDM

NPar Tests

[DataSet0] E:\ANALISIS DATA\6. Vika\Data_Regresi_Mediasi.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,46043919
	Absolute	,083
Most Extreme Differences	Positive	,072
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

[DataSet0] E:\ANALISIS DATA\6. Vika\Data_Regresi_Mediasi.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AsetKlp, PrakSDM ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: AbsUt
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,059 ^a	,003	-,007	,30317

- a. Predictors: (Constant), AsetKlp, PrakSDM
b. Dependent Variable: AbsUt

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,062	2	,031	,339	,713 ^b
	Residual	18,107	197	,092		
	Total	18,169	199			

- a. Dependent Variable: AbsUt
b. Predictors: (Constant), AsetKlp, PrakSDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,193	,188		1,029	,305		
	PrakSDM	,013	,037	,026	,344	,731	,861	1,161
	AsetKlp	,027	,048	,043	,566	,572	,861	1,161

- a. Dependent Variable: AbsUt

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PrakSDM	AsetKlp
1	1	2,977	1,000	,00	,00	,00
	2	,015	13,911	,14	1,00	,14
	3	,008	19,779	,86	,00	,86

- a. Dependent Variable: AbsUt

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,2817	,3933	,3466	,01769	200
Std. Predicted Value	-3,664	2,644	,000	1,000	200
Standard Error of Predicted Value	,023	,116	,034	,014	200
Adjusted Predicted Value	,2250	,4072	,3455	,02111	200
Residual	-,33364	1,18850	,00000	,30164	200
Std. Residual	-1,100	3,920	,000	,995	200
Stud. Residual	-1,114	4,080	,002	1,005	200
Deleted Residual	-,35018	1,28735	,00105	,30800	200
Stud. Deleted Residual	-1,115	4,253	,004	1,012	200
Mahal. Distance	,141	27,934	1,990	3,169	200
Cook's Distance	,000	,461	,007	,034	200
Centered Leverage Value	,001	,140	,010	,016	200

a. Dependent Variable: AbsUt

Factor Analysis

[DataSet0] E:\ANALISIS DATA\6. Vika\Data_Validits-Reliabilitas.sa

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,783
Approx. Chi-Square		534,070
Bartlett's Test of Sphericity	df	36
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
PrakSDM1	1,000	,723
PrakSDM2	1,000	,801
PrakSDM3	1,000	,796
AsetKlp1	1,000	,575
AsetKlp2	1,000	,643
AsetKlp3	1,000	,529
PerlkSDM1	1,000	,668
PerlkSDM2	1,000	,638
PerlkSDM3	1,000	,471

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
PrakSDM1	,696	-,488	
PrakSDM2	,726	-,519	
PrakSDM3	,776	-,417	
AsetKlp1	,604	,340	-,309
AsetKlp2	,621	,425	
AsetKlp3	,445	,366	-,443
PerlkSDM1	,555		,571
PerlkSDM2	,595		,503
PerlkSDM3	,522	,387	

Extraction Method: Principal Component Analysis

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
PrakSDM1	,827		
PrakSDM2	,875		
PrakSDM3	,844		
AsetKlp1		,709	
AsetKlp2		,749	
AsetKlp3		,722	
PerlkSDM1			,797
PerlkSDM2			,762
PerlkSDM3		,373	,575

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,672	,531	,516
2	-,730	,592	,342
3	-,124	-,606	,786

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,774	,769	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
AsetKlp1	3,8100	,60476	200
AsetKlp2	3,8800	,65402	200
AsetKlp3	3,8500	,61595	200
PrakSDM1	3,7650	,73654	200
PrakSDM2	3,8000	,70888	200
PrakSDM3	3,8300	,70966	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AsetKlp1	19,1250	5,939	,459	,317	,754
AsetKlp2	19,0550	5,781	,461	,327	,754
AsetKlp3	19,0850	6,289	,321	,164	,785
PrakSDM1	19,1700	5,197	,572	,460	,726
PrakSDM2	19,1350	5,183	,612	,582	,715
PrakSDM3	19,1050	4,969	,691	,599	,692

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,9350	7,659	2,76750	6

Reliability

[DataSet0] E:\ANALISIS DATA\6. Vika\Data_Validits-Reliabilitas.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,645	,644	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
AsetKlp1	3,8100	,60476	200
AsetKlp2	3,8800	,65402	200
AsetKlp3	3,8500	,61595	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AsetKlp1	7,7300	1,083	,485	,275	,509
AsetKlp2	7,6600	,949	,535	,308	,430
AsetKlp3	7,6900	1,200	,355	,130	,677

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,5400	2,059	1,43481	3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,851	,851	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PrakSDM1	3,7650	,73654	200
PrakSDM2	3,8000	,70888	200
PrakSDM3	3,8300	,70966	200

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max / Min	Variance	N of Items
Item Means	3,798	3,765	3,830	,065	1,017	,001	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PrakSDM1	7,6300	1,732	,672	,452	,838
PrakSDM2	7,5950	1,699	,744	,568	,769
PrakSDM3	7,5650	1,694	,746	,571	,766

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,3950	3,577	1,89126	3