

Survei Pendapatan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dina Ilham Nurjanah¹, Nopa Nur Patin²

¹IAI Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, e-mail: dinailhamnurjanah@gmail.com

²IAI Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, e-mail: novanurfatin7@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
30-01-2024

Direvisi:
15-02-2024

Diterima:
02-03-2024

Keywords

: *Income, Development, Human Resources*

ABSTRACT

This research aims to find out income surveys regarding human resource development, whether people have a small income or a lot of people who want to develop themselves. This research uses a descriptive approach. In addition, this research uses a broader quantitative approach. Quantitative data is a type of data that can be measured and calculated. The data source used in this research is primary data. Primary data is information data obtained from the first hand which is collected directly from the source and is the most original data without statistical treatment. Data collection methods in this research used interviews and questionnaires. Based on the results of research and discussions that have been carried out, those who most agree that Human Resources development can improve their motivation, personality and skills are in the income range of 2,100,000-2,700,000 and those who strongly agree are in the range of 1,000,000-1,500,000

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui survei pendapatan terhadap pengembangan sumber daya manusia, apakah pendapatan orang yang sedikit atau banyak yang mau mengembangkan dirinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif. Selain itu, penelitian ini lebih luas menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur dan dihitung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer adalah data informasi yang diperoleh dari tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya dan merupakan data yang paling asli tanpa perlakuan statistik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan yang paling banyak merasa setuju dengan pengembangan Sumber Daya Manusia bisa meningkatkan motivasi, kepribadian dan keterampilan mereka di kisaran pendapatan 2.100.000-2.700.000 dan yang sangat setuju di kisaran 1.000.000-1.500.000.

Kata Kunci

: Pendapatan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.

Corresponding Author

: Nopa Nur Patin, IAI Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, Jl. Raya Sejangkung Kawasan Pendidikan No. 126, Kecamatan Sambas, Kabupaten Sambas, Provinsi Kalimantan Barat, e-mail: novanurfatin7@gmail.com

PENDAHULUAN

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa SDM sangat penting untuk proses pembangunan negara berkembang. Namun, ironisnya, tingkat pendapatan rumah tangga yang tinggi tidak selalu berarti tingkat SDM yang tinggi di beberapa negara berkembang. Akibatnya, bahkan dalam perekonomian yang tumbuh dengan cepat, modal manusia harus tetap mendapat perhatian khusus. Namun, perlu diingat bahwa peningkatan kualitas SDM dapat membantu keluarga keluar dari lingkaran kemiskinan yang mengerikan (Amrial, 2020).

Pendapatan ialah salah satu indikator yang paling sering digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat di suatu daerah. Pendapatan yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Selain itu, pendapatan juga dapat mempengaruhi keputusan masyarakat untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu proses peningkatan pengetahuan, kreativitas, keterampilan, dan keunggulan (Dewi, 2010).

Istilah Pengembangan sumber daya manusia adalah yang mengacu pada upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi seseorang dalam bekerja. Dalam era yang didominasi oleh inovasi dan kemajuan teknologi yang cepat ini, organisasi harus mempertimbangkan pengembangan SDM sebagai bagian penting dari strategi pertumbuhan mereka. Ini dapat dicapai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja, yang memungkinkan SDM untuk ditingkatkan sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Marayasa et al., 2017).

Maka dari itu penelitian dapat bertujuan untuk mengidentifikasi, mengetahui, meneliti dan mendalami bagaimana survei pendapatan terhadap pengembangan sumber daya manusia di desa sebaran. Apakah pendapatan seseorang yang sedikit atau banyak yang mau mengembangkan dirinya.

LANDASAN TEORI

A. Pendapatan

Menurut Sukirno, pendapatan atau juga disebut dengan keuntungan ekonomi merupakan dari pendapatan seluruh total yang diperoleh oleh pemilik usaha setelah dikurangnya biaya produksi. Pendapatan merupakan semua penerimaan, baik dalam bentuk uang maupun barang, dari orang lain atau hasil dari industri, yang dapat dinilai berdasarkan jumlah uang atau dari harta yang berlaku pada saat itu. Pendapatan adalah sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Hal ini sangat penting untuk kelangsungan hidup dan penghidupan seseorang, baik secara langsung maupun tidak (Sadan Madji et al., 2019).

Pendapatan adalah faktor terpenting bagi setiap manusia di dunia ini, pendapatan sangatlah berdampak demi keberlangsungan usaha yang dimiliki masyarakat. Kemampuan suatu masyarakat dalam membiayai seluruh kegiatan yang menunjang keberlangsungan suatu usaha sangat berpengaruh terhadap besarnya pendapatan yang diperoleh. Pendapatan merupakan serangkaian pelaku usaha yang diterima suatu Masyarakat dari hasil pekerjaan yang dikerjakannya. Pendapatan atau yang bisa disebut keuntungan ekonomi. Penghasilan bisa disebut juga pendapatan seseorang yang didapat dari hasil transaksi jual beli dan pendapatan yang diperoleh jika terjadi transaksi antara penjual dan pembeli dalam kesepakatan harga antara keduanya (Sadan Madji et al., 2019).

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sunarmintyastuti dan Hugo Aries Suprpto sumber daya manusia adalah kemampuan yang ada pada setiap orang yang dapat ditentukan dari kemampuan mental dan

fisiknya. Semua aktivitas yang dilakukannya bergantung pada sumber daya manusia (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang bertujuan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keunggulan seluruh penduduk di dalam suatu masyarakat. Memahami pengembangan sumber daya manusia baik dari tingkat makro ataupun mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan proses peningkatan kualitas atau keterampilan seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan peningkatan nasional yang meliputi perencanaan, pembangunan, dan manajemen. Dan sedangkan pengembangan sumber daya manusia dengan cara mikro merupakan suatu proses terencana pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja ataupun pegawai untuk mencapai hasil yang lebih optimal (Safri, 2017).

C. Indikator pengembangan SDM

1. Motivasi

Rianto menyatakan bahwa, motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang ataupun sekelompok orang untuk melakukan sesuatu ataupun tidak melakukan sesuatu. Menurut Santrock, motivasi juga dapat berasal dari orang yang berkaitan ataupun dari luar, dan O. Whittaker juga menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mengaktifkan bertingkah laku untuk tercapainya tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi (Laka et al., 2020).

2. Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, perangai, ciri-ciri dan perilaku seseorang, sikap, pendirian, ekspresi dan temperamen akan terwujud secara mendalam terhadap tindakan seseorang ketika dihadapkan terhadap situasi tertentu. Semua orang mempunyai satu kecenderungan perilaku yang baku, atau berlaku terus menerus dan konsisten dari dalam diri untuk menghadapi situasi yang dihadapi, sehingga menjadi ciri-ciri pribadi (Ansori, 2020).

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan ukuran kemampuan seseorang. Termasuk dalam keterampilan disini adalah keterampilan memainkan peran atau berbuat dan menciptakan karya yang dapat diterima orang lain. Keterampilan dalam melakukan atau meraih sesuatu, baik dari materi maupun immateri, bisa juga menjadi modal dalam mencapai tujuan. Semua kemampuan untuk mewujudkan apa pun bentuknya dapat menjadi modal bagi seseorang untuk mewujudkan impiannya (Nasihudin & Hariyadin, 2021).

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan Deskriptif. Selain itu, penelitian ini lebih luas menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah model data yang dapat diukur dan di hitung. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan jumlah responden 30 orang. Data primer merupakan data informasi yang diperoleh dari tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya dan merupakan data yang paling asli tanpa perlakuan statistik. Data primer dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner (Sari & Zefri, 2019). Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian dan disebarluaskan secara langsung kepada masyarakat di Desa Sebayan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini sebanyak 2173, 1031 laki-laki dan 1124 perempuan di Desa Sebyan. Populasi merupakan sekelompok elemen lengkap seperti perseorangan, lembaga, atau pekerjaan yang mempunyai setidaknya beberapa karakteristik yang serupa. Populasi bisa dibagi menjadi sub grup berdasarkan kriteria tertentu yang disebut strata populasi. Definisi lain menyebut populasi sebagai keseluruhan individu atau benda yang menarik perhatian peneliti, yang sesuai dengan kualifikasi yang peneliti tetapkan dalam penelitian (Heryana, 2017).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian ataupun bagian kecil dari keseluruhan, yang dipilih oleh peneliti untuk berpartisipasi dalam penelitian. (Heryana, 2017). Total Masyarakat pada Desa Sebyan adalah 2173. Banyaknya responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono, dengan jumlah 30 responden sudah bisa melakukan survei, penggunaan sampel minimal 30 responden adalah tujuan utama untuk mempersingkat waktu, tenaga, dan biaya yang dibutuhkan untuk pengambilan sampel. Dengan penggunaan sampel sebanyak 30 responden atau lebih, peneliti dapat memperoleh hasil penelitian yang dianggap cukup representatif tanpa menghabiskan sumber daya yang signifikan.

C. Metodologi Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Sugiyono mengatakan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang yang dilakukan dengan cara tanya jawab untuk bertukar informasi dan gagasan sehingga dapat menciptakan arti untuk subjek tertentu. Apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan demi menentukan rumusan masalah yang akan diteliti, atau jika mereka ingin mengetahui lebih banyak tentang responden, wawancara digunakan untuk metode pengumpulan data. Kuesioner ataupun angket adalah metode pengumpulan data yang melibatkan beberapa jenis pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono mengatakan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk pengajuan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk meminta jawaban mereka (Giri, Anggy et al., 2021).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat atau dugaan sementara untuk perumusan masalah pertanyaan penelitian yang masih ingin diuji untuk memastikan kebenarannya. Terdapat pengaruh signifikan antara pendapatan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Semakin akurat data yang diperoleh maka akan dapat menghasilkan penelitian yang baik pula, sebaliknya jika data yang diperoleh tidak akurat, maka hasil penelitian juga kurang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Kriteria pengujian uji validitas:

Nilai Signifikansi <0.05 berkesimpulan Valid

Nilai Signifikansi >0.05 berkesimpulan Tidak Valid

Tabel 1. Uji Validitas Pengembangan SDM

		Correlations			
		1	2	3	total
1	Pearson Correlation	1	.234	.446*	.682**
	Sig. (2-tailed)		.214	.013	.000
	N	30	30	30	30
2	Pearson Correlation	.234	1	.440*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.214		.015	.000
	N	30	30	30	30
3	Pearson Correlation	.446*	.440*	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.013	.015		.000
	N	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.682**	.752**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil Nilai Signifikasi Sig. (2-tailed):

1. Nilai sig. (2-tailed) 1 adalah sebesar 0.000, nilai ini sudah kurang dari 0.05 berarti pertanyaan variabel pendapatan (1) sudah valid.
2. Nilai sig. (2-tailed) 2 adalah sebesar 0.000, nilai ini sudah kurang dari 0.05 berarti pertanyaan variabel pendapatan (2) sudah valid.
3. Nilai sig. (2-tailed) 3 adalah sebesar 0.000, nilai ini kurang dari 0.05 berarti pertanyaan variabel pendapatan (3) sudah valid.

B. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary digunakan untuk melihat apakah data missing ataupun hilang saat pengolahan. Ketentuannya dengan melihat pada nilai N. Berikut hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Pada tabel case processing summary bisa dilihat baris cases valid menyatakan bahwa jumlah responden (N) berjumlah 30 dengan tingkat presentase menunjukkan 100%. Hal ini menandakan bahwa 30 responden tersebut valid dan tidak ada responden yang masuk ke kategori Excluded (pengecualian) ataupun data yang hilang saat proses pengolahan data. Kemudian untuk mengetahui apakah hasil perhitungan data dapat dipercaya dan konsisten realibel, akan dijabar pada tabel Reliability Statistics di bawah ini.

Tabel 3. Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	3

Dapat dilihat dari tabel output di atas diketahui ada N of Items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 3 buah items dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,641. Dikarenakan nilai Cronbach's Alpha $0,641 > 0,6$, maka sebagaimana dasar pada pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ke-3 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel "Survei Pendapatan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia" adalah reliabel.

C. Statistik Deskriptif

Pengukuran statistic deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat seperti apa gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif peneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Statistik Deskriptif

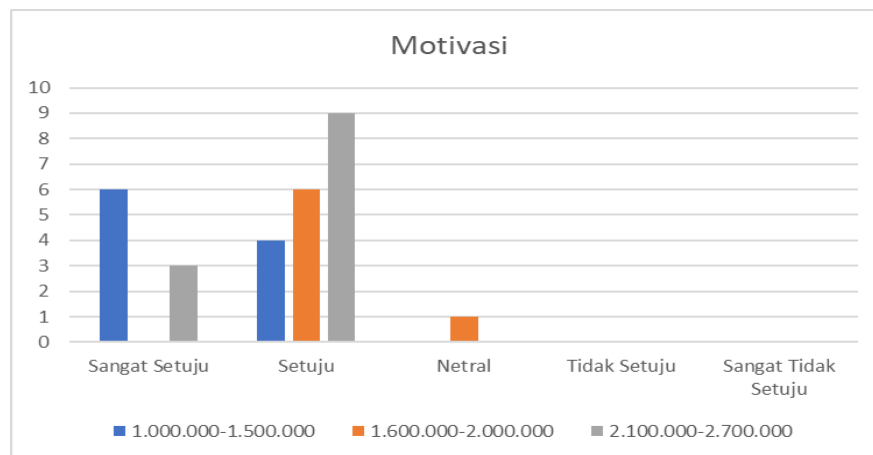
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	30	3	5	4.27	.521
Kepribadian	30	3	5	4.33	.661
Keterampilan	30	3	5	3.90	.712
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan Hasil Deskriptif diatas, dapat digambarkan distribusi yang dapat adalah:

1. Dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum 3 sedangkan nilai maksimum sebesar 5, nilai rata-rata Motivasi sebesar 4.27 dan Standar deviasi data Motivasi adalah 0,521.
2. Dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum 3 sedangkan nilai maksimum sebesar 5, nilai rata-rata Kepribadian sebesar 4.33 dan Standar deviasi data Kepribadian adalah 0,661.
3. Dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum 3 sedangkan nilai maksimum sebesar 5, nilai rata-rata Keterampilan sebesar 3,90 dan Standar deviasi data Keterampilan adalah 0,712.

Tabel 5. Interval pendapatan Untuk Pengembangan Motivasi

Interval Pendapatan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.000.000-1.500.000	6	4	0	0	0
1.600.000-2.000.000	0	6	1	0	0
2.100.000-2.700.000	3	9	0	0	0

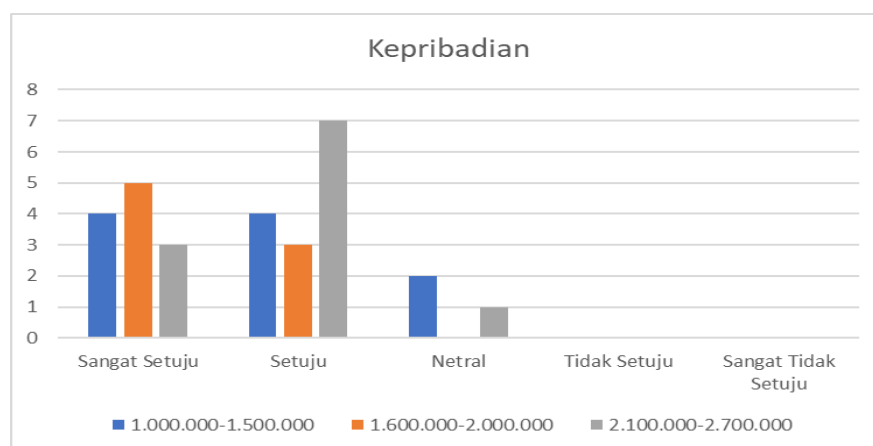


Gambar 1. Grafik Frekuensi Motivasi

Jadi dari hasil tabel dan diagram diatas bahwa Masyarakat yang memilih setuju paling banyak di nilai rata-rata pendapatan kisaran 2.100.000-2.700.000 yang artinya dari pendapatan 2.100.000-2.700.000 lebih merasa dengan pelatihan SDM memotivasi mereka untuk meningkatkan kualitas kerjanya dari pada yang berpendapatan 1.000.000-1.500.000 dan 1.600.000-2.000.000. tapi di bagian sangat setuju lebih banyak yang berpendapatan 1.000.000-1.500.000 dibanding yg berpendapatan lainnya.

Tabel 6. Interval Pendapatan untuk Pengembangan Kepribadian

Interval Pendapatan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.000.000-1.500.000	4	4	2	0	0
1.600.000-2.000.000	5	3	0	0	0
2.100.000-2.700.000	3	7	1	0	0

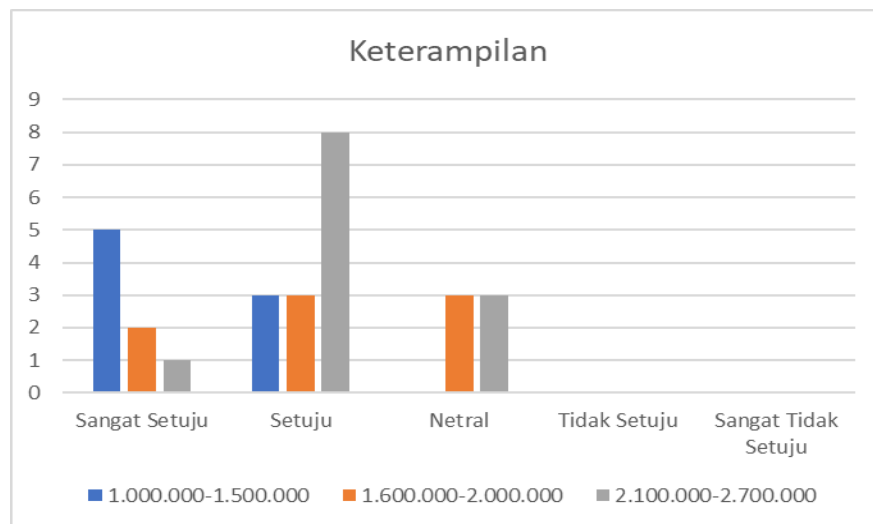


Gambar 2. Grafik Frekuensi Kepribadian

Jadi dari tabel dan diagram diatas bahwa Masyarakat yang memilih setuju paling banyak dinilai rata-rata pendapatan dikisaran 2.100.000-2.700.000 yang artinya dari pendapatan 2.100.000-2.700.000 lebih merasa pengembangan SDM mempunyai dampak positif terhadap kinerja mereka dari pada yang berpendapatan 1.000.000-1.500.000 dan 1.600.000-2.000.000. tapi di bagian sangat setuju lebih banyak yang berpendapatan 1.600.000-2.000.000 dibanding yang lainnya.

Tabel 7. Interval Pendapatan untuk Pengembangan Keterampilan

Interval Pendapatan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.000.000-1.500.000	5	3	0	0	0
1.600.000-2.000.000	2	3	3	0	0
2.100.000-2.700.000	1	8	3	0	0

**Gambar 3. Grafik Frekuensi Keterampilan**

Jadi dari tabel dan diagram diatas bahwa Masyarakat yang memilih setuju paling banyak dinilai rata-rata pendapatan kisaran 2.100.000-2.700.000 lebih merasa mereka berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dari pada yang berpendapatan 1.000.000-1.500.000 dan 1.600.000-2.000.000. tapi dibagian sangat setuju lebih banyak yang berpendapatan 1.000.000-1.500.000 dibanding yang berpendapatan lainnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan yang paling banyak merasa setuju dengan pengembangan Sumber Daya Manusia bisa meningkatkan motivasi, kepribadian dan keterampilan mereka dikisaran pendapatan 2.100.000-2.700.000 dan yang sangat setuju dikisaran 1.000.000-1.500.000.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrial. (2020). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 3(1), 28–37. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/93>
- Ansori, A. (2020). Kepribadian dan Emosi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 41–54. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Dewi, D. (2010). *Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Pendapatan*. 155–164.
- Giri, Anggy, P., Elisa, P. N. elisa, & Perjuangan, U. B. (2021). *Jurnal basicedu*. 5(1), 446–452.
- Habibi, M. E. (2019). Pengaruh Pemahaman dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di KPRI UNEJ dan Toko Sumber Rezeki. *Digital Repository Universitas Jember*, 1–51.
- Harini, S., Pertiwi, S. R., & Rochman, N. (2015). Peningkatan Kualitas SDM Melalui Pelatihan dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pendapatan. *Media Pengabdian Kepada Masyarakat Quardhul Hasan*, 1(1), 49–65.
- Heryana, A. (2017). Populasi dan Sampel. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44.
- Laka, B. M., Burdam, J., & Kafiari, E. (2020). Role of Parents in Improving Geography Learning Motivation in Immanuel Agung Samofa High School. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(2), 69–74. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i2.51>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing* (Issue 39).
- Nasihudin, N., & Hariyadin, H. (2021). Pengembangan Keterampilan dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 733–743. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i4.150>
- Sadan Madji, Daisy S.M. Engka, & Sumual, J. I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Petani Rumput Laut Di Desa Nain Kecamatan Wori Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3998–4006.
- Safri, H. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Penyerapan Anggaran. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 102–112.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.

LAMPIRAN
Tabel 8. Identitas Responden

NO	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Pekerjaan Utama	Pendapatan Perbulan	1	2	3	Total
1	Leni	P	SMP	swasta	2.000.000	4	5	5	14
2	Misli	L	SMA	swasta	2.000.000	4	4	4	12
3	Kasmah	P	SMA	pedagang	1.500.000	5	4	3	12
4	Asnan	L	SD	pedagang	2.000.000	4	5	3	12
5	Nani	P	SMP	petani	1.500.000	5	4	5	14
6	Lanang	L	SMP	pedagang	1.500.000	4	4	4	12
7	Aziz	L	SMP	swasta	2.000.000	4	5	5	14
8	Erna	P	SMA	swasta	1.500.000	4	5	4	13
9	Dahnia	P	SD	petani	1.000.000	5	5	5	15
10	Hadriana	P	SMP	petani	1.200.000	5	5	5	15
11	Purwati	P	SD	petani	1.000.000	5	5	4	14
12	Jusrah	P	SD	swasta	2.200.000	5	5	5	15
13	Kurnia	P	SD	swasta	2.500.000	5	5	4	14
14	Mawarni	L	SMA	pedagang	2.500.000	5	5	4	14
15	Manila	L	SMP	pedagang	2.000.000	3	5	3	11
16	Afrina	P	SMP	petani	1.000.000	4	3	3	10
17	Titim	P	SMA	pedagang	2.400.000	4	5	4	13
18	Jalidin	L	SMA	swasta	2.000.000	4	4	3	11
19	Sahrial	L	SD	pedagang	2.300.000	4	4	4	12
20	Usnah	P	SD	petani	1.400.000	5	4	4	13
21	Qauhikbal	L	SMP	petani	1.200.000	4	3	3	10
22	Toni	L	SMA	swasta	2.500.000	4	4	3	11
23	Eni	P	SMA	pedagang	2.000.000	4	4	4	12
24	Mina	P	SMA	swasta	2.300.000	4	4	4	12
25	Isam	L	SMP	swasta	2.500.000	4	4	3	11
26	Amat	L	SMP	petani	1.800.000	4	5	4	13
27	Heri	L	SD	swasta	2.200.000	4	4	3	11
28	Atan	L	SD	pedagang	2.600.000	4	4	4	12
29	Robiah	P	SD	pedagang	2.400.000	4	3	4	11
30	Salim	L	SD	swasta	2.700.000	4	4	4	12

Tabel 9. Kuesioner Responden

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1	Saya merasa dengan pelatihan SDM memotivasi saya untuk meningkatkan kualitas kerja saya	9	20	1	0	0
2	Saya merasa pengembangan sumber daya manusia berdampak positif terhadap kinerja saya	13	14	3	0	0
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya	6	15	9	0	0

Dokumentasi

