

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**KORELASI *HR-STIFIn* DENGAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA  
RANTAUPRAPAT**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat  
Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**MARTADANI**

**NIM. 500627252**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

Proposal penelitian yang berjudul Korelasi *HR-STIFIn* dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantauprapat

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Rantauprapat, 10 Februari 2018

Yang menyatakan



Official stamp and signature of Martadani. The stamp includes the text "METERAI TEMPEL", "TGL. 20", "BBAFF115902319", and "RIBU RUPIAH".

(Martadani)

NIM 500627252

## ABSTRAK

### ANALISIS KORELASI *HR-STIFIn* DENGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA RANTAUPRAPAT

Martadani

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

*HR-STIFIn* sebagai model pengembangan sumber daya manusia mencoba menyatukan visi individu dengan visi lembaga dengan cara bekerja sesuai dengan passionnya. *HR-STIFIn* memetakan karakter individu kemudian disesuaikan dengan bidang kerja yang digeluti, sehingga individu bekerja dengan nyaman dan senang. Penelitian ini mencoba melihat gambaran Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Rantauprapat, kemudian mencari hubungan *HR-STIFIn* dengan pengembangan sumber daya manusia, hubungan itu dilihat sejauh mana hubungan *HR-STIFIn* yang mampu memberikan sumbangan kepada Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dan juga sejauh mana hubungan *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai, yang mampu memberikan sumbangan kepada kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Rantauprapat dengan jumlah seluruh pegawai sebanyak 84 orang kemudian yang dijadikan sampel sebanyak 69 orang pegawai. Ini adalah penelitian survei korelasional dengan *HR-STIFIn* sebagai variabel bebas, PSDM dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dilihat dari data penelitian mayoritas tipologi kepribadian pegawai adalah sensing sebesar 67%, kemudian thinking 28%, kemudian Insting 4%, Feeling 1%, dan terakhir intuiting 0%. Nilai rata-rata PSDM sebesar 80 dan nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 79,7. Hasil penelitian ini juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *HR-STIFIn* dengan PSDM dengan tingkat hubungan yang rendah ( $r. \text{hit } 0,2929 > r. \text{tab } 0,2369$ ). Sumbangan *HR-STIFIn* kepada PSDM sebesar 8 %. Kemudian juga terdapat hubungan yang signifikan antara *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan juga rendah. ( $r. \text{hit } 0,2667 > r. \text{tab } 0,2369$ ). Sumbangan *HR-STIFIn* kepada kinerja pegawai sebesar 7 %. Selanjutnya terdapat hubungan yang signifikan antara PSDM dengan kinerja pegawai, dengan tingkat hubungan yang sederhana ( $r. \text{hit } 0,5514 > r. \text{tab } 0,2369$ ). Sumbangan PSDM kepada kinerja pegawai sebesar 30%. Rekomendasi untuk pimpinan KPP Pratama Rantauprapat adalah agar hasil penelitian ini bisa dikembangkan menjadi penelitian lanjutan untuk melihat pengaruh *HR-STIFIn* kepada PSDM dan kinerja pegawai, kemudian bila terdapat pengaruh yang signifikan maka bisa dikembangkan model PSDM dan peningkatan kinerja pegawai berbasis *HR-STIFIn*.

Kata Kunci : *HR-STIFIn*, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

**AN ANALYSIS OF CORRELATION BETWEEN HR-STIFIn AND  
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND EMPLOYEES  
PERFORMSNCE IN TAX OFFICE RANTAUPRAPAT**

**Martadani**

**Program Pasca Sarjana**

**Universitas Terbuka**

*HR-STIFIn as model of human resources development attempted to concatenated individual and institution vision with working method which is suitable with their passions. HR-STIFIn mapped individual character then appropriated by working field that they work in, with the result that the individual worked in comfort and happy. The research attempted to find out the description of Human Resources Development (HRD) and Employee Performance in Tax Office Rantauprapat, afterwards the researcher searched the correlation between HR-STIFIn and human resources development, the correlation is significant if HR-STIFIn can gives contribution to Human Resources Development (HRD) and also give contribution to employee performance. The research was conducted in Tax Office Rantauprapat which consist of 84 employees and from the number, sample was taken into 69 employees. The research is survey correctional research with HR-STIFIn as independent variable, HRD and employee performance as dependent variable. The research data showed the majority of employee personal typology is Sensing 67%, Thinking 28%, Instinct 4%, Feeling 1%, and the last Intuiting 0%. The average of HRD is 80 and employee performance is 79,7. The result showed there is significant correlation between HR-STIFIn and HRD with the low level correlation ( $r. cal 0,2929 > r. tab 0,2369$ ). The distribution HR-STIFIn toward HRD is 8%. And then, there is also significant correlation between HR-STIFIn toward employee performance which also showed low level correlation ( $r. cal 0,2667 > r. tab 0,2369$ ). The distribution HR-STIFIn toward employee performance is 7%. Furthermore, there is significant correlation between HRD and employee performance that showed medium level correlation ( $r. cal 0,5514 > r. tab 0,2369$ ). The distribution of HRD toward employee performance is 30%. The recommendation for leader of Tax Office Rantauprapat is the result of the research can be developed as continuation research to find out the influence HR-STIFIn toward HRD and employee performance, then if there is the significant influence, it can be developed as HRD model and improve employee performance based on HR-STIFIn.*

**Key word:** *HR-STIFIn, Human Resources Development, Employee Performance.*

## PERSETUJUAN TAPM

**Judul TAPM : Korelasi *HR-STIFIn* dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantauprapat**

Penyusun TAPM : Martadani  
 NIM : 500627252  
 Program Studi : Administrasi Publik  
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Iqbal Miftahul Mujtahid SIP, M.Si.  
 NIP 198206062008121001...

Pembimbing I,



Prof. Dr. Marlon Sihombing MA.  
 NIP 195908161986011003.....

Penguji Ahli



Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A.  
 NIP 194701201973061001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial  
 dan Politik



Dr. Darmanto M.Ed.  
 NIP 195910271986031003

Dekan FHISIP



Prof. Daryono, SH, MA, PhD.  
 NIP 196407221989031019

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

Nama : Martadani  
NIM : 500627252  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul TAPM : Korelasi *HR-STIFIn* dengan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak  
Pratama Rantauprapat

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister  
(TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal :

Waktu :

Dan dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisis Penguji

Nama : Dr. Darmanto M.Ed

Tandatangan

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A

Tandatangan

Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. Marlon Sihombing MA.

Tandatangan

Pembimbing II

Nama : Dr. Iqbal Miftahul Mujtahid SIP, M.Si

Tandatangan

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur dan haru senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Allah Ta'ala, yang telah memberikan limpahan rahmat dan kesehatan yang tak terhingga dan tiada tara. Salawat beriring salam semoga tercurahkan kepada khudwa kita rasulullah Muhammad, SAW.

Penulisan tesis ini adalah bertujuan untuk menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan segala daya upaya dan kelu kesah Alhamdulillah penulisan tesis ini dapat terselesaikan sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan trima kasih kepada :

1. Prof. Drs.Ojat Darajat, M.Bus.,Ph.d Sebagai Rektor Universitas Terbuka.
2. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. sebagai Kepala Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA sebagai pembimbing satu yang telah dengan penuh kesabaran dan dedikasi membimbing penulis dalam penyelesaian TAPM ini.
4. Dr. Iqbal Miftahul Mujtahid,S.I.P.,M.Si. sebagai pembimbing dua yang telah banyak memberikan masukan dan support atas penulisan TAPM ini.
5. Souvhira,S.E Isteri dan juga calon bidadari surgaku atas pengertian dan support yang tiada taranya.
6. Tirafi Akram, Muhammad Abiyyu Tamim, Maulana Dzakwan Arhab anak-anakku tercinta, kalian adalah penyejuk mata hati ini.
7. Pimpinan KPP Pratama yang telah berkenan memberikan izin sebagai tempat penelitian TAPM ini.

8. Teman-teman sejawad yang selalu member support dan dukungan baik moril maupun materil.
9. Pihak-pihak yang telah membantu dan berkontribusi atas penulisan TAPM ini.

Peneliti juga memohon maaf atas kekurangan dalam penelitian ini, yang masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu harapan peneliti agar penelitian ini bisa dijadikan rujukan dan pijakan dasar dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai berbasis *HR-STIFIn*.

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi khazana kekayaan intelektual dan dapat diterapkan diberbagai organisasi dan perusahaan.



Rantauprapat, 24 April 2018

Martadani

NIM 500525272



**BIODATA**

Nama : Martadani  
NIM : 500625272  
Program Studi : Administrasi Publik  
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Sikaping

Riwayat Pendidikan : Lulus SD Negeri Padang Sarai pada tahun 1983  
Lulus SMP negeri Lubuk Sikaping pada tahun 1986  
Lulus SMA Negeri Lubuk Sikaping pada tahun 1990  
Lulus S1 dari Universitas Medan Area pada tahun 1995

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1998 s/d sekarang sebagai PNS di Kementrian  
Keuangan Republik Indonesia



Rantauprapat,

Martadani  
NIM 500525272

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
PERNYATAAN .....	iii
LEMBAR LAYAK UJI .....	iv
PENGESAHAN.....	v
PERSETUJUAN TAPM .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
BIODATA .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	17
C. Tujuan Penelitian .....	17
D. Kegunaan Penelitian .....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>19</b>
A. Kajian Teori .....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	39
C. Kerangka Berfikir .....	41
D. Operasionalisasi Variabel .....	43
E. Hipotesis Penelitian.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Desain Penelitian .....	45
B. Populasi dan Sampel .....	47
C. Instrumen Penelitian .....	50
D. Tempat Penelitian .....	52
E. Teknik Analisis Data .....	52

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
	A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	54
	B. Hasil Pengujian Hipotesis.....	59
	C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
	A. Kesimpulan .....	66
	B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>70</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN/TABEL</b>		
1.	Tabel 1.1 Pendidikan Terakhir Pegawai .....	13
2.	Tabel 1.2 Posisi dan Jabatan Pegawai .....	14
3.	Diagram 2.1 Desain Penelitian .....	44
4.	Tabel 4.1 Persentase Tipologi Kepribadian .....	54
5.	Tabel 4.2 Distribusi Frekwensi <i>HR-STIFIn</i> .....	55
6.	Tabel 4.3 Distribusi Frekwensi PSDM.....	57
7.	Tabel 4.4 Jabatan Pegawai KPP Pratama Rantauprapat.....	58
8.	Tabel 4.5 Distribusi Frekwensi .....	59
9.	Tabel 4.6 Korelasi <i>HR-STIFIn</i> dengan PSDM.....	60
11.	Tabel 4.7 Korelasi <i>HR-STIFIn</i> dengan Kinerja.....	61
12.	Tabel 4.8. Korelasi PSDM dengan Kinerja .....	62
13.	Tabel 4.9 Koefisien Korelasi dan Determinasi antar Variabel .....	65
12.	Tabel 5.1 Koefisien Korelasi .....	69

**DAFTAR LAMPIRAN**

1.	Lampiran 1. Tabulasi Data Mentah .....	72
2.	Lampiran 2. Printout Kinerja Pegawai .....	76
3.	Lampiran 3. Print Out Tipologi Kepribadian .....	79
4.	Lampiran 4. Hasil Korelasi .....	88
5.	Lampiran 5. Kuesioner PSDM .....	91
6.	Lampiran 6. Kuesioner Kinerja Pegawai .....	93
7.	Lampiran 7. Kuesioner Tipologi Kepribadian .....	95
8.	Lampiran 8. Kuesioner <i>HR STIFIn</i> .....	97



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) telah dikembangkan di dunia barat sejak sebelum tahun 1980-an, seperti teori dan konsep-konsep strategi bisnis yang dikemukakan oleh Michael Porter pada tahun 1985 dan Mile & Snow pada tahun 1994, telah menekankan pentingnya fungsi *Human Resource (HR)* dalam eksekusi strategi bisnis yang ke belakang ini berkembang di negara-negara Asia seperti, Jepang, Korea, dan Cina. Sedangkan di Indonesia menurut Poniman, F. dan Hidayat, Y (2015) baru berkembang pada tahun 2000-an.

Dari berbagai literatur dan pengalaman empiris, kesuksesan perusahaan dalam memerankan fungsi *HR* adalah bukan beberapa hebat strategi dan sistem yang digunakan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM), namun bagaimana menerapkan sistem dan kebijakan yang tepatlah yang mampu dalam mengoptimalkan seluruh potensi SDM untuk memberikan kontribusi terbaiknya di perusahaan (Sinambela, L. P. 2016)

SDM adalah asset perusahaan yang tidak ternilai harganya, namun keberadaannya juga sering menjadi masalah dan kendala tersendiri bagi perusahaan, dari masalah seleksi, rekrutmen, penempatan, promosi, mutasi dan lainnya yang tidak jarang kesalahan dalam pengelolaan SDM akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Contohnya kesalahan dalam melakukan seleksi dan rekrutment, setelah calon terpilih dan akhirnya menjadi karyawan dengan jabatan tertentu baru kemudian diketahui bahwa kepribadiannya tidak

baik. Ia sering menyalah gunakan wewenang dan membuat keputusan yang merugikan perusahaan, yang akhirnya karyawan tersebut harus dikeluarkan dari perusahaan, sehingga perusahaan mengalami banyak kerugian material, moral, dan juga waktu. Maka dari itu perlu optimalisasi pengelolaan SDM yang baik dan tepat.

Sebagaimana dalam Poniman, F dan Hadiyat, Y (2015:82) *HR-STIFIn* adalah optimalisasi pendayagunaan SDM untuk memaksimalkan pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Pemodelan *HR-STIFIn* dimaksudkan agar setiap anggota organisasi atau setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memberikan kontribusi yang maksimal dari potensi yang dimiliki oleh masing-masing. Untuk itu penelitian ini mencoba memberikan nuansa yang berbeda dalam pengembangan SDM berbasis pengembangan diri, penelitian ini mencoba melihat seberapa jauh karakter seseorang akan mempengaruhi kinerja individu tersebut. Karakter yang dimaksud adalah bekerja sesuai dengan *passionnya* dalam mengoptimalkan pengembangan SDM penelitian ini menggunakan pendekatan konsep *HR-STIFIn* dalam melihat karakter seseorang dengan kesesuaian kerjanya. Ini dilakukan sebagai usaha dalam melakukan optimalisasi pengelolaan SDM di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Rantauprapat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. *HR-STIFIn* mampu memetakan kekuatan individu yang nantinya akan menjadi karpet merah dalam menemukan kesuksesan dalam karir kerja dan juga kehidupan pada umumnya. Ini sangat bermanfaat bagi suatu perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan prestasi kesuksesan yang gemilang.

Konsep *STIFIn* ditemukan oleh Poniman, F. (2014) ini merupakan jenis tes kepribadian komprehensif yang pengadministrasiannya menggunakan konsep modern finger print sehingga sangat memudahkan proses pengetesan. Cukup menggunakan sepuluh jari yang kanan dan yang kiri kemudian dilakukan scan dan dalam waktu tidak lebih dari 10 menit maka jenis tipologi kepribadian kita akan segera diketahui. Nah kemudian seiring dengan kebutuhan maka dikembangkanlah *STIFIn Profesi* dengan pengetesan yang sama tetapi kegunaannya diarahkan pada kekususan dalam dunia kerja. *STIFIn* juga menyediakan tes menggunakan kuesioner yang telah diabsahkan melalui psikometrik, untuk itu penelitian ini menggunakan kuisisionernya.

Contohnya suatu perusahaan tentu memerlukan bagian-bagian tertentu yang menjadi kebutuhan perusahaan, misalnya keuangan dan akutansi, bidang operasional produksi, iklan dan reklame, SDM,dll. Dengan menggunakan konsep *HR-STIFIn*, maka yang akan menempati bidang akutansi dan keuangan adalah karyawan yang mempunyai tipologi kepribadian *Sensing* yang bekerja dengan sangat nyaman, ini karena *Sensing* dapat memenuhi panggilan jiwanya. Begitu juga dengan bidang operasional produksi maka orang yang paling tepat menduduki posisi ini adalah dengan tipologi kepribadian *Thingking* yang akan bekerja dengan sepenuh jiwannya sehingga dapat mengoptimalkan hasil produksinya. Sedangkan untuk posisi bidang periklanan dan reklame yang paling sesuai dipegang oleh orang yang bertipologi *Intuiting* yang akan mengerahkan kemampuan dalam kreativitas dan imajinasinya sehingga periklanan dan reklame akan menjadi menarik yang berdampak dalam meningkatkan penjualan perusahaan. Untuk masalah SDM yang menempati posisi ini adalah orang yang

mempunyai tipologi kepribadian *Feeling*, yang sangat suka dalam membangun hubungan dan membentuk *team building* yang baik, *Feeling* juga dapat memberi motivasi sehingga SDM menjadi meningkat dan baik. Yang terakhir tipologi *Insting* yang tidak terlalu banyak dalam jumlah dapat ditempatkan dimanapun juga tetapi yang paling cocok ditempatkan sebagai *public figur* seperti bidang religiusitas yang akan memberi *support* dan kontribusi spirit para karyawan perusahaan.

Poniman, F., (2003) *STIFIn* juga dapat meningkatkan iklim perusahaan yang sehat dan kondusif hal ini karena adanya sistem saling mendukung dan menundukkan dalam konsep *STIFIn*. Contohnya *Sensing* akan mendukung *Thinking*, dan *Thinking* akan mendukung *Insting*, *Insting* akan mendukung *Intuiting*, dan *Intuiting* akan mendukung *Feeling*. Disamping saling mendukung juga ada potensi saling menundukkan, *Sensing* menundukkan *Insting*, *Insting* menundukkan *Feeling*, *Feeling* menundukkan *Thinking*, dan *Thinking* menundukkan *Intuiting*. Sehingga apabila dalam suatu perusahaan mempunyai tipologi yang lengkap maka siklus energi akan mengalir secara alami yang menyebabkan terbentuknya iklim kerja yang kondusif.

Poniman. F., (2003) *STIFIn* sebagai alat bantu dalam mengassesment mesin kecerdasan dan tipologi kepribadian adalah merupakan konsep yang menyeluruh di berbagai bidang, sang penemu Parid Poniman lebih menyebutnya dengan PALUGADA (Apa Lu Mau Gua Ada). Dengan demikian *STIFIn* bisa masuk dalam bidang pendidikan, psikologi, pekerjaan, dan industri, kesehatan, sosial, dan berbagai bidang lainnya. Di dalam manajemen sendiri *STIFIn* mengeluarkan konsep *HUMAN RESOURCE STIFIn (HR-STIFIn)* yang bertujuan kusus



mengupas tentang SDM kemudian mengoptimalkan potensinya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga SDM benar-benar menjadi *intangible assets* yaitu aset yang tidak ternilai dan tidak terbatas.

Poniman, F. dan Hidayat, Y, (2015) *HR-STIFIn* dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan potensi SDM yang merupakan kumpulan individu-individu pada suatu wadah yang bernama perusahaan dengan maksud dan tujuan tertentu dan dengan target-target tertentu yang ingin dicapai. Pada saat bersamaan individu juga mempunyai tujuan dan target tertentu yang sering sekali berbeda dengan perusahaan tempat bekerja. Perbedaan visi antara perusahaan sebagai wadah dengan individu yang merupakan bagian dari organisasi tersebut akan melemahkan fungsi perusahaan. Sehingga sering sekali kebutuhan perusahaan yang harus dipenuhi dengan penerimaan dan penempatan karyawan ternyata tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang sebenarnya, akibatnya perusahaan mengalami gesekan-gesekan yang seharusnya tidak perlu terjadi, yang dapat merugikan perusahaan. Di dalam *HR-STIFIn* perbedaan visi tersebut dapat diantisipasi menjadi sinkron. Pengelolaan dan pengembangan SDM harus sesuai dengan karakter dan kepribadian individu, sehingga individu menemukan *passionnya* dan bekerja sesuai dengan panggilan jiwa. Ini akan menciptakan stabilitas yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebaliknya apabila hal ini diabaikan maka perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik dan akan mengalami permasalahan dikemudian harinya.

Perusahaan kelas dunia telah menunjukkan kualitas SDM sebagaimana kelasnya. Perusahaan kelas dunia itu dapat mendunia karena telah menggeser fokus strategi dari *tangible assets* menuju *intangible assets*. Dalam menghadapi

kemajuan jaman yang berterusan perusahaan harus mengalihkan fokus tidak hanya pada *tangible assets* yang merupakan perbedaan komparatif, dengan keunggulan-keunggulan seperti penerapan teknologi mutakhir dalam proses produksi dan *manufacturing*. Sebagaimana dalam Poniman, F. dan Hidayat. Y, (2015) perusahaan harus menggeser fokus lebih kepada *intangible assets* dengan melakukan perubahan inovasi produk dan pelayanan yang bisa memenuhi nilai yang dipersepsikan dan diinginkan oleh *customer*. Melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam proses operasi perusahaan, memiliki keterampilan dan kompetensi pegawai yang tinggi (*high skill and competence of the employee*), memiliki tingkat motivasi pegawai yang tinggi (*high motivation*), serta memiliki hubungan *respirokal* yang harmonis dengan *customer*. Semua itu bisa tercapai kalau pengembangan sumberdaya manusia dapat berperan secara optimal dalam sebuah perusahaan.

Sutrisno (2006) berpendapat bahwa yang diperlukan dalam membangun organisasi adalah meningkatkan kualitas SDMnya, sebagaimana yang dilakukan oleh Singapura sejak tahun 1975 dan Malaysia sejak awal tahun 1980-an yang melakukan pengembangan SDM secara berterusan. SDM adalah bagian yang terpenting dari sebuah organisasi karena sebenarnya inti dari organisasi adalah SDM itu sendiri. Kesuksesan dan kegagalan organisasi sangat berhubungan dengan SDMnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas organisasi perlu peningkatan mutu dan kualitas SDM. Semakin baik kualitas dan mutu SDM maka akan memberikan produktivitas yang tinggi terhadap organisasi.. Untuk menciptakan SDM yang handal dan berkualitas perlu adanya upaya terencana terpadu serta dilaksanakan secara berkesinambungan, melakukan inovasi,

menyalurkan bakat, mengasah kreativitas dan meningkatkan motivasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan trobosan baru dalam melakukan sosialisasi dan pelayanan publik, dengan target kepuasan pelanggan.

Sinambela, L. P. (2016) Suatu organisasi akan bermasalah kalau SDMnya *stagnan* atau tidak berkembang, hal ini akan menyebabkan kejenuhan bahkan disorientasi SDM sehingga menyebabkan kebuntuan dan akhirnya organisasi akan menjadi lumpuh. Sebagai contoh sebuah perusahaan besar yang merupakan perusahaan warisan dari orang tuanya, semua orang kenal dengan perusaan itu yang namanya sudah tidak asing di tengah-tengah masyarakat. Namaun beberapa tahun setelah ditinggal oleh pendirinya dan diteruskan ooleh anak-anaknya, mengalami kebangkrutan dan keterpurukan. Hal ini karena ketidak siapan SDM dalam menjalankan roda perusahaan. Sebaliknya suatu perusahaan yang biasa saja karena SDMnya berkualitas akhirnya perusahaan itu dapat masuk ke pasar global menjadi perusahaan papan atas.

Pengembangan SDM di lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 206.2/PMK.01/2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak Pasal 9 Ayat 1 berbunyi: "Subbagian Kepegawaian mempunyai tugas melakukan pemberian bimbingan dan pelaksanaan urusan kepegawaian, pengelolaan kinerja pegawai, perencanaan, dan pengembangan sumber daya manusia serta administrasi Jabatan Fungsional.

Menurut *Society for Human Resource Management* (dalam Poniman, F dan Hidayat, Y 2015:362), pengembangan SDM adalah aktivitas yang terencana dan sistematis oleh organisasi untuk memberikan anggota-anggotanya *skill* dan

kompetensi dalam memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan. Kebutuhan dan tuntutan masa kini akan dipenuhi melalui pelatihan sedangkan kebutuhan pada masa yang akan datang akan dipenuhi melalui kegiatan pengembangan. Jadi pelatihan dan pengembangan mempunyai fokus yang berbeda. Pelatihan adalah proses menyediakan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*Skills*), dan kemampuan (*abilities*) spesifik untuk tugas dan pekerjaan. Gunanya adalah untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta mendorong kemauan karyawan untuk belajar.. sedangkan pengembangan adalah bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pegawai pada masa yang akan datang dengan skup kegiatan yang lebih besar dan lebih luas seperti pendidikan formal, proyek-proyek khusus, penugasan, dan kegiatan mentoring.

Sinambela, L. P. (2016) Pengembangan SDM bisa dilakukan untuk mengetahui potensi dan energi dalam diri seseorang selanjutnya energi dan potensi tersebut disalurkan sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga perusahaan dan individu yang bersangkutan saling mendapatkan kebermanfaatan yang sama-sama menguntungkan baik perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan pengembangan langsung dapat meningkatkan kualitas pengetahuan, skill, dan kemampuan kerja, bahkan dapat mengetahui potensi yang dimiliki. Sedangkan untuk perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Dengan adanya pengembangan SDM diharapkan dapat berimplikasi langsung pada kinerja pegawai yang menjadi semakin lebih baik dari sebelum adanya pengembangan SDM. Kinerja pegawai akan langsung berdampak pada

produksi dan hasil akhir suatu perusahaan. Karena kinerja pegawai akan bersentuhan langsung dengan hasil dan produksi akhir, kalau kinerja pegawai bermasalah tentu hal ini akan langsung mengganggu hasil dan produksi akhir perusahaan. Jadi setiap pegawai dalam perusahaan harus memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan melalui kinerja yang baik dan optimal. Sebagaimana dalam Gibson, et all (1995:364) pengembangan sumber daya manusia memberikan penekanan pada kinerja pegawai yang positif, efisien, dan efektif sehingga memberikan dampak positif langsung pada perusahaan.

Wibowo, (2017) Tidak dapat dipungkiri bahwa produktivitas dari kinerja pegawai adalah merupakan poin akhir dengan tujuan akhir adalah keuntungan. Keuntungan adalah laba atau selisih nilai penjualan terhadap biaya yang telah dikeluarkan untuk menghasilkan atau memproduksi barang atau jasa biasanya perusahaan akan memproduksi barang dengan biaya semurah-murahnya kemudian menjual dengan keuntungan yang tinggi. Konsep ini sudah tidak bisa diterapkan lagi, sekarang ini konsep bisnis beralih pada *customerlah* yang menentukan nilai. Dengan konsep seperti ini yang menjadi kekuatan perusahaan adalah pelayanan dan kepuasan pelanggan. Sehingga target dari perusahaan adalah melakukan perbaikan pelayanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Dengan demikian hati pelanggan dapat direbut oleh perusahaan tersebut. Merebut hati pelanggan berarti merebut pasar, dengan merebut pasar maka produk dapat dijual dengan optimal dan akhirnya perusahaan mendapat laba yang banyak. Untuk itu kinerja pegawai perlu mendapat perhatian khusus.

Wibowo, (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik tanggung jawab seseorang akan semakin baiklah kinerjanya dan untuk menanamkan tanggung jawab itu dapat dilakukan melalui program pengembangan SDM. Kalau seseorang dalam sebuah perusahaan masing-masing telah melakukan fungsi dan peranannya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya maka sudah dapat dipastikan kinerja pegawai akan dapat dioptimalkan. Tentu semua itu menjadi harapan dari perusahaan, sebagai kompensasi maka perusahaan akan memberikan imbalan gaji yang maksimal dan memuaskan.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat produktivitas pegawai itu sendiri yang merupakan *output* ataupun pelayanan yang dihasilkan dibandingkan dengan satuan input yang digunakan dalam kurun waktu tertentu. Jadi kinerja pegawai adalah sejumlah output, berupa produk maupun pelayanan, yang dihasilkan oleh setiap orang yang bekerja diperusahaan dibandingkan dengan jumlah atau biaya tenaga kerja yang digunakan. Dalam hal ini Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantauprapat mempunyai target yang harus dicapai oleh pegawai, bila target itu dapat dicapai maka kualitas kinerja pegawai berarti sudah dapat dioptimalkan. Selain pencapaian target sesuai dengan yang telah ditetapkan di awal tahun, pelayanan terhadap masyarakat yang membayar pajak juga menjadi kunci dari kinerja pegawai KPP Pratama Rantauprapat. Semakin baik pelayanan terhadap masyarakat maka masyarakat merasa puas dan akhirnya mendorong kesadaran masyarakat untuk wajib pajak. Kesadaran masyarakat untuk membayar pajak akan meningkatkan pendapatan melalui pajak dengan demikian kinerja pegawai dapat dikatakan lebih baik lagi.

Oleh karena itu suatu perusahaan menuntut pegawai untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, aktif, dan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal yang demikian itu harus dimiliki semua pegawai dengan ciri individu yang produktif, positif, dan kontributif. Untuk mencapai ciri individu itu, maka perusahaan bisa melakukan proses pembelajarannya melalui pengembangan SDM. Karena ciri-ciri itu tidak begitu saja muncul tiba-tiba, namun harus ada sebuah proses yang mendahului dan membentuk sehingga kebiasaan dan sikap positif itu melekat dan menjadi kepribadian. pengembangan SDM yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Kinerja pegawai itu merupakan hasil akhir dari sebuah proses yang panjang, dimana antara awal, tengah, dan akhir saling berkaitan. Untuk itu perusahaan perlu menekankan proses yang baik dan benar, sebab proses yang baik dan benar akan mendatangkan hasil akhir yang baik dan benar juga. Sebaliknya proses yang buruk dan tergesah-gesah akan mendatangkan hasil akhir yang buruk. Salah satu proses yang baik menuju hasil yang baik adalah dengan memberikan program pengelolaan pengembangan diri yang optimal kepada pegawai.

Indartono S. (2014) mendefinisikan pengelolaan sebagai berikut: pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi. Dengan demikian pengelolaan adalah menjadi sangat penting dalam sebuah perusahaan sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan perlu melakukan perencanaan yang matang, jelas, akurat, terukur, dan visioner sehingga dapat

memberi dampak perubahan dan kemajuan pada masa yang akan datang. Perencanaan yang matang akan dapat memprediksi hasil yang akurat sehingga perusahaan akan stabil dan terus berinovasi melakukan perencanaan-perencanaan yang lainnya.

Perencanaan juga dapat menjadikan tugas yang berat dan besar menjadi bagian-bagian kecil yang ringan, apalagi dengan pengorganisasian yang baik dan benar maka tugas yang berat akan menjadi semakin ringan. Selanjutnya setelah melakukan perencanaan dapat melakukan pengorganisasian agar pekerjaan menjadi sistematis dan efisien selanjutnya pekerjaan akan menjadi lebih mudah. Pengorganisasian berarti mengatur dan penugasan setiap individu dalam sebuah perusahaan, sehingga setiap individu menjadi terarah dan terorganisir. Penyusunan personalia adalah, menyusun dan meletakkan individu dalam bidang atau bagian tertentu sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan pengarahan adalah memberikan intruksi, perintah, dan juga petunjuk kepada anggota untuk meraih tujuan yang diinginkan. Arti pengelolaan yang terakhir adalah melakukan pengawasan terhadap anggota organisasi, sehingga tidak melakukan penyimpangan dan penyelewengan terhadap rencana dan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Waluyo (2015) Pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia, karena semua organisasi, apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Manusia merupakan unsur sentral, di samping juga merupakan unsur yang paling dinamis dan kompleks, maka keberhasilan organisasi bergantung dari pengelolaan dan pendayagunaan manusianya.



KPP Pratama Rantauprapat merupakan kantor pelayanan publik yang menghubungkan dua atap dan fungsi dari dua instansi yang berbeda, yaitu KPP Rantauprapat dan Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan (KP PBB) Rantauprapat. Hal ini sebagai bentuk modernisasi di lingkungan Direktorat Jendral Pajak (DJP) khususnya dan Kementrian Keuangan umumnya. Oleh karena itu kantor KPP Pratama Rantauprapat mempunyai peranan vital dalam menstabilkan pendapatan Negara dari pendapatan pajak. Keberhasilan dan peningkatan kinerja pegawai secara langsung akan dapat meningkatkan pendapatan Negara. Selanjutnya akan berdampak pada kesejahteraan rakyat juga. Pengembangan SDM merupakan hal penting yang harus direncanakan, dianalisa, dilaksanakan, dan juga dievaluasi. Sering sekali dalam perjalanannya pegawai mengalami disorientasi dan galau profesi yang berdampak langsung pada kinerja individu yang bersangkutan. Apalagi pegawai di KPP Pratama Rantauprapat sendiri mempunyai pegawai dengan tingkat pendidikan yang sangat beragam D4/S1 sebanyak 28 orang, D1 sebanyak 23 orang, D3 sebanyak 19 orang dan SMA sebanyak 7 orang yang terakhir S2 sebanyak 7 orang. Untuk mengetahui sekilas tentang pendidikan terakhir pegawai di kantor KPP Pratama Rantauprapat dapat dilihat dalam table 1.1 berikut ini.

Table 1.1  
Pendidikan Terakhir Pegawai KPP Pratama Rantauprapat

Pegawai	Pendidikan					Jumlah
	SMA	D1	D3	S1/D4	S2	
KPP + KP2KP	7	23	19	28	7	84

Pegawai KPP Pratama Rantauprapat yang berjumlah 84 orang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Oleh karena itu pengembangan SDM harus tepat guna dan tepat sasaran sesuai dengan bidang dan atau seksi sebagaimana yang digambarkan dalam tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2  
Posisi/Jabatan Pegawai KPP Pratama Rantauprapat

Posisi/Jabatan	Jumlah
	Pegawai
Kepala Kantor	1
Sub Bagian Umum dan KI	9
Pelayanan	11
Penagihan	7
Pemeriksaan	3
Ekstensifikasi dan Penyuluhan	8
Pengawasan dan Konsultasi (WASKON) 1	6
Pengawasan dan Konsultasi (WASKON) 2	7
Pengawasan dan Konsultasi (WASKON) 3	8
KP2KP Kuala Hulu	3
KP2KP Kota Pinang	3
Pemeriksa	9
Penilai PBB	1
Seksi Pengelolaan Data dan Informasi (PDI)	8
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pelayanan pajak, diklat-diklat pengembangan sumber daya manusia terus dilakukan sesuai dengan rencana dan kebutuhan, namun pada kenyataannya permasalahan di lingkungan KPP Pratama Rantauprapat masih ada di antara masalah-masalah itu adalah sebagai berikut:

1. Keberatan mengenai wajib pajak yang ditandai dengan adanya surat keberatan dari wajib pajak.
2. Keberatan Wajib Pajak terhadap pelayanan di kantor pajak
3. Kurangnya pegawai sehingga menimbulkan antrian wajib pajak yang kurang terlayani.
4. Masalah tempat dan sarana prasarana yang kurang nyaman.
5. Kurangnya skill dan kemampuan pegawai dalam melayani wajib pajak.

Masalah-masalah di atas menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal khususnya dalam hal pelayanan pajak yang kurang optimal serta penggalan potensi pajak berbasis kependudukan dan ekonomi. Saat ini penduduk Labuhan Batu Raya ada sekita 6 juta jiwa, yang memiliki Nomor Pajak dan Wajib Pajak (NPWP) baru sekitar 150 ribu jiwa artinya setengah lebih atau 3 juta jiwa lebih penduduk yang dewasa belum mempunyai NPWP. Ini menjadi fokus kajian ini bagaimana pengembangan sumberdaya manusia berdasarkan *HR-STIFIn* dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya seksi Pelayanan dan Pengawasan dan Konsultasi.

KPP Pratama Rantauprapat selama ini, terus berusaha berbenah diri dengan mengoptimalkan kinerja SDMnya. Berbagai pelatihan dan seminar telah dilakukan untuk mendongkrak kinerja dan kualitas SDM seperti pelatihan pengembangan diri, *team building*, *mindset*, dan berfikir kreatif juga pelatihan-pelatihan fisik seperti *outbound*. Namun semua itu masih dirasakan kurang optimal, banyak individu yang belum *all out* dalam bekerja. Menganggap bekerja itu hanya tugas mencari nafkah yang merupakan kewajiban bagi setiap orang, datang ke kantor bekerja dan setelah itu pulang. Penelitian ini ingin

mendeskripsikan masalah kinerja SDM dan berusaha untuk memberikan solusi alternatif melakukan pengembangan SDM dengan menggunakan konsep *HR-STIFIn*. Selama ini berbagai upaya pengembangan SDM yang ada sudah sangat beragam dan banyak, namun belum dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Tidak dapat dipungkiri permasalahan SDM khususnya pengembangan SDM masih terus menjadi topik hangat dan terus menjadi permasalahan dalam sebuah perusahaan. Di Kantor KPP Pratama Rantauprapat sendiri masalah PSDM dan kinerja pegawai masih menjadi permasalahan utama sebagai suatu organisasi dengan permasalahan SDM yang terus berkembang sesuai dengan kemajuan dan perkembangan zaman.

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini di antaranya : penelitian yang dilakukan oleh Wagini (2015:19) tentang hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten Seluma, bahwa PSDM melalui pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Penelitian yang lain dilakukan oleh Sutrisno (2008) bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan kepribadian juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Umayu, F (2015) meneliti tentang pengembangan pembelajaran yang disesuaikan dengan kecerdasan siswa pengguna *STIFIn*, dari penelitiannya diketahui bahwa karakter atau tipologi kepribadian *STIFIn* efektif dalam pengembangan pembelajaran.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi masalah pada penelitian ini maka dibuatlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara *HR-STIFIn* dengan PSDM ?
2. Apakah terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara *HR-STIFIn* dengan kinerja?
3. Apakah terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara PSDM dengan kinerja Pegawai?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Kajian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis korelasi tipologi *HR-STIFIn* dengan PSDM.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi tipologi *HR-STIFIn* dengan kinerja.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi PSDM dengan kinerja pegawai di KPP Pratama Rantauprapat.

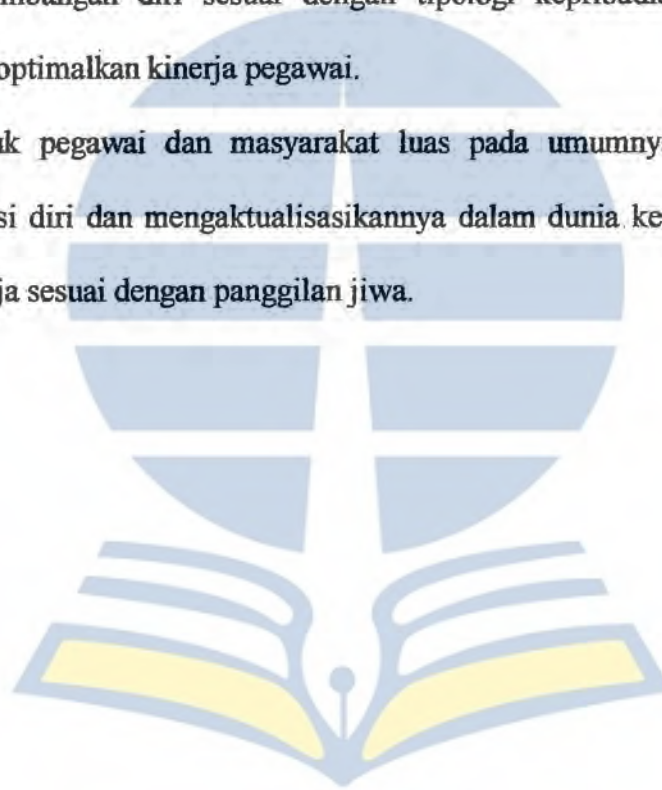
## **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian ini akan sangat berguna untuk berbagai kalangan, baik kalangan akademisi maupun kalangan praktisi:

1. Untuk kalangan akademisi dan peneliti, penelitian ini akan memberikan pengayaan pengetahuan tentang optimalisasi pengelolaan dan PSDM

berdasarkan *HR-STIFIn*. Sebagai gambaran dan rujukan dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang sesuai dengan permasalahan SDM pada masa yang akan datang. Perlu juga dilihat korelasi *HR-STIFIn* dengan kepuasan kerja pegawai.

2. Untuk kalangan pimpinan perusahaan, penelitian ini akan menjadi angin segar dan merupakan solusi dalam menyelesaikan masalah PSDM berbasis pengembangan diri sesuai dengan tipologi kepribadian sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.
3. Untuk pegawai dan masyarakat luas pada umumnya, dapat menggali potensi diri dan mengaktualisasikannya dalam dunia kerja, sehingga dapat bekerja sesuai dengan panggilan jiwa.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Konsep *STIFIn*

*STIFIn* adalah sebuah konsep yang diperkenalkan oleh Farid Poniman yang merupakan kompilasi dari berbagai teori psikologi, *neuro science*, dan SDM. Prinsip besarnya mengacu pada konsep kecerdasan tunggal dari C.G Jung. *STIFIn* sebagai suatu konsep merupakan penemuan yang sangat fenomenal dan luar biasa, praktis tidak lebih dari 5 menit dapat memprediksi kepribadian seseorang termasuk kelebihan dan kekurangannya secara optimal. *STIFIn* adalah sebuah mesin kecerdasan yang namanya diambil dari singkatan sebagai berikut *Sensing* (disingkat S) *Thinking* (disingkat T), *Intuiting* (disingkat I), *Feeling* (disingkat F), dan *Insting* (disingkat In), (Poniman, F. Dan Mangussara, R. A., 2012)

Tes yang dilakukan dengan cara men-scan ke sepuluh sidik jari (dalam beberapa detik tidak sampai 5 menit) ini akan memberikan informasi yang begitu akurat tentang komposisi susunan syaraf seseorang. Kemudian dianalisa dan dihubungkan dengan belahan otak tertentu yang menjadi operasional dan paling sering digunakan sehingga menjadi belahan otak yang paling aktif dan dominan. Selanjutnya bagian belahan otak yang dominan ini akan menjadi sistem operasi sekaligus menjadi mesin kecerdasan.

Menurut Poniman, F. (2014) Tes *STIFIn* mempunyai keutamaan yang sangat istimewa karena menjadikan sidik jari sebagai instrumen penting dalam tes ini. Sebagaimana kita ketahui bahwa manusia itu unik dan salah satu keunikan

manusia itu tercermin atau tergambar melalui guratan sidik jarinya. Bayangkan saja empat miliar lebih jumlah manusia ternyata tidak satupun diantara manusia yang mempunyai guratan sidik jari yang sama. Itu artinya sidik jari dapat mencerminkan bakat yang genetik yang merupakan kekhasan dari individu yang patut dioptimalkan dan disyukuri. Sidik jari dapat membantu seseorang untuk mengenali personalitanya yang genetik dan tidak akan berubah sepanjang hidupnya.

Mesin kecerdasan yang digagas oleh konsep *STIFIn* akan memudahkan orang untuk mengetahui cara berfikir, kebiasaan berfikir, dan juga cara stimulasinya. Mesin kecerdasan akan menggambarkan peta berfikir seseorang sesuai dengan belahan otak yang dominan yang mencakupi sejumlah kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berfikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa dan belajar. Peta berfikir yang digagas oleh Poniman, F (2014) banyak bersandar secara ilmiah kepada pendekatan psikologis analitis yang dipelopori oleh Carl Gustav Jung (1875-1959), yang dikompilasikan dengan teori *The Whole Brain Concept* dari Ned Herrman, dan teori *Triun Barain* (Paul MacLean, 1976). Menurut Jung dalam Poniman, F. (2012) fungsi dasar kepribadian manusia terbagi menjadi empat yaitu : fungsi pikiran (*Thinking* disingkat menjadi T), Fungsi Perasaan (*Feeling* disingkat menjadi F), fungsi intuisi (*Intuiting* disingkat menjadi I), dan fungsi pengindraan (*Sensing* disingkat menjadi S), namun demikian Poniman, F. Tidak mengadopsi teori-teori tersebut secara mentah, ia melakukan tesis dan antitesis dari teori-teori yang ada sehingga menghasilkan teori baru, bahkan dari proses penelitian dan kajiannya Poniman menemukan dasar kepribadian manusia yang



baru yang disebut dengan *Insting* (*Insting* disingkat dengan *In*). Maka jadilah singkatan tersebut bila digabung menjadi *STIFIn*.

## 2. *HR-STIFIn*

Poniman, F. dan Yayan, H. (2015) mengemukakan bahwa *HR-STIFIn* adalah sebuah konsep PSDM termasuk penerimaan dan penempatan karyawan berdasarkan karakter dan kepribadian individu yang mencoba mengkorelasikan kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan tipologi kepribadian seseorang. Dengan demikian pada saat antara pekerjaan dan kepribadian sudah klop maka seseorang akan dapat melejitkan potensinya dan dapat berjalan di atas karpet merahnya menuju kesuksesan pada masa yang akan datang. Maka ketika seseorang bekerja dengan sepenuh hati menjiwai dan penuh dedikasi dan tanggung jawab maka secara otomatis akan meningkatkan produktivitasnya, dan ini akan menguntungkan bagi perusahaan.

Holland dalam Neukrug, E. (1994) mengembangkan konsep jenjang karir berdasarkan karakter dan tipologi kepribadian seseorang yang digolongkan menjadi 6 karakter yaitu : *realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, dan conventional*. Contohnya seorang yang suka bekerja sebagai fisikawan dikaitkan dengan kepribadian, *investigatif*. Seorang guru dengan kepribadian sosial.

*HR-STIFIn* akan menciptakan suasana dan iklim kerja yang hangat dan baik, dapat membentuk kerjasama tim dengan baik serta setiap individu memahami karakternya sendiri dan juga dapat memahami karakter orang lain. Dengan saling memahami maka akan tercipta suasana kondusif bagi perusahaan. Konsep *HR-STIFIn* juga dapat mengarahkan potensi seseorang untuk saling mensupport dan

saling mendukung antara satu jenis kepribadian dengan jenis tipologi kepribadian yang lainnya.

Poniman, F. dan Yayan, H. (2015) bahkan *HR-STIFIn* juga menjelaskan alasan-alasan kenapa jenis tipologi kepribadian yang satu itu dikalahkan dengan tipologi kepribadian yang lainnya. Ini bisa dijelaskan dengan tuntas dan lugas karena setiap manusia dilahirkan pada dasarnya memiliki dua sisi sekaligus, yaitu kelebihan yang merupakan kekuatannya dan kekurangan yang merupakan kelemahannya, tidak ada satu manusia pun di dunia ini yang hanya mempunyai kelebihannya saja tanpa memiliki suatu kekurangan sedikitpun ini adalah suatu yang sangat mustahil. Karena manusia yang sempurna adalah manusia yang memiliki kekurangan sebagai kelemahannya tetapi dia tidak berhenti pada kekurangannya karena pada sisi lain ada kelebihan yang merupakan kekuatannya kemudian mengoptimalkan dan fokus pada kelebihan seraya membiarkan kekurangan dan kelemahan berjalan alami seperti apa adanya dengan sendirinya kekurangan dan kelemahan akan meredup.

*HR-STIFIn* mempunyai lima tipologi kepribadian yang masing-masing mempunyai karakter keunikan yang berbeda dengan yang lainnya yaitu:

1. *Sensing* adalah sangat inderawi orang yang mempunyai kepribadian seperti ini akan sangat dipengaruhi oleh indra yang limanya. Dia akan melihat sejauh mana mata dapat memandng, mendengar sejauh telinga dapat mendengar, mencium sejauh hidung dapat menghidu, mengecap merasa, dan meraba berdasarkan indra dan fungsinya masing-masing. Ini justru menjadi kekuatan bagi senshing sehingga orangnya terkenal ulet, rajin, disiplin dan kekuatannya adalah terletak pada memorinya bahkan tidak

hanya menyimpan memorinya di otak tetapi juga terletak dilapisan bawah kulit yang sering disebut sebagai maylin. Dengan demikian kelebihan orang *sensing* adalah pada memori dan fisiknya makanya orang-orang dengan karakter seperti ini sangat handal menjadi akuntan, olahragawan, salesmen, hafalan, dan pekerjaan lain yang mengandalkan ketekunan, ketelitian, kerajinan, kedisiplinan, dan hafalan. Kekurangannya adalah tidak dapat memprediksi atau melihat jangkauan masa yang akan datang. Dia hanya fokus pada saat ini dan sekarang. Sehingga kreatifitasnya cenderung terbatas tetapi sangat mahir dalam meniru sesuatu. Yang demikian itu mengarahkan *Sensing* secara alami ngeklik dengan harta, bila benar-benar memanfaatkan potensinya akan menjadi orang kaya.

2. *Thinking*, orang dengan tipologi *Thinking* mempunyai karakter yang sangat analitis, kritis, dan sebab akibat. Ini menyebabkan orang-orang dengan tipologi kepribadian *Thinking* menjadi lebih intelektual dibandingkan dengan tipologi yang lainnya. Kekuatannya adalah mempunyai analisa yang kuat, logis, dan mengutamakan rasionalisasi dalam setiap tindakan dan perilakunya. Orang-orang *thinking* sangat ahli dalam menyelesaikan masalah dengan nalar logisnya, mencari sebab musabab sehingga mendapatkan penyelesaian yang baik dan tepat. Kalau urusan berdebat dan ngotot dengan logikanya maka tipologi orang *Thinking* lah orangnya. Untuk masalah urusan pekerjaan orang-orang *Thinking* sangat sesuai dengan sesuatu yang berkaitan dengan logika terutama dibidang saintis, seperti riset dan teknologi, perkantoran, pemerintahan, garmen, dan peternakan. Sedangkan kimestrinya adalah kekuasaan. Orang-orang

*Thinking* bekerja untuk mendapatkan kekuasaan dan jabatan, sehingga sangat cocok menduduki jabatan manajer produksi yang dapat meningkatkan produksi perusahaan.

3. *Intuiting*, ini sangat kreatif, imajenatif, dan idealistik. Mempunyai jangkauan prediksi masa yang akan datang yang akurat, segala sesuatunya diinvestasikan untuk masa yang akan datang. Karakternya juga sering sekali menjadikan orang *Intuiting* sangat melangit dalam ide dan imajenasi sehingga kebanyakan orang tidak dapat menangkap dan memahami imajenasi dan idenya. Mempunyai daya dobrak yang luar biasa tetapi begitu ia mampu mendobrak ia akan kehabisan energi sehingga ia butuh support dari orang yang bertipologi *Insting*. Dalam kehidupan yang diutamakan adalah kualitas bukan kuantitas, *Intuiting* tidak berusaha memperbanyak jumlah tetapi lebih fokus pada bagaimana kualitasnya ini karena *Intuiting* mempunyai pemikiran yang ideal. Dengan demikian tipologi ini sangat cocok bekerja sebagai dosen, desainer, periklanan, arsitektur, detektif. Dan segala sesuatu pekerjaan yang membutuhkan kreatifitas dan imajenasi yang tinggi. Orang-orang *Intuiting* secara alami ngeklik dengan kata-kata, sehingga orang-orang *Intuiting* mempunyai kemampuan mengolah kata-kata yang baik. Dengan kata-katanya akan menghasilkan kualitas dan makna yang baik, ini yang tidak dimiliki oleh tipologi kepribadian yang lainnya. Kalau ini dapat dioptimalkan dengan baik maka potensinya akan melejit tetapi apabila tidak diaktualisasikan maka keberadaannya akan galau yang nantinya akan menjadi sumber masalah. Ibaratnya kalau dalam sebuah film maka *Intuiting* adalah sutradaranya yang bekerja dibalik layar.

Kehebatan sebuah film akan sangat bergantung pada kehebatan seorang sutradara. Namun keberhasilan filmnya akan lebih menjadikan orang lain lebih terkenal dibandingkan sang sutradara itu sendiri.

4. *Feeling*, orang-orang dengan tipologi ini sangat berorientasi pada hubungan antara satu individu dengan individu yang lain dengan hubungan yang hangat. *Feeling* paling baik peranannya dalam membangun hubungan sosial sesama manusia. Kemampuannya dalam hal merayu dan memanfaatkan potensi orang untuk melejitkan potensinya sendiri merupakan ciri utama dari *Feeling*. Lebih mengutamakan kerja kelompok dan kebersamaan, dengan demikian *Feeling* berpotensi menjadi pemimpin yang disenangi oleh bawahannya menjadi motivator bagi bawahannya, tapi sering menyepelekan hal-hal yang kecil yang kadang sering menjadi masalah besar, ini bisa terjadi karena *Feeling* terlalu santai dan sering menyepelekan sesuatu yang tampak kecil. Dengan demikian *Feeling* sangat cocok dibidang SDM, sosial, motivator, psikolog, diplomasi, humas, dan promosi. Segala sesuatu hubungan akan dibangun berdasarkan cinta dan hubungan yang hangat. Secara alami kimestrinya adalah cinta, sehingga hidup dan orientasi kerjanya adalah mencari dan mendapatkan cinta sejatinya.
5. *Insting* adalah tipologi yang terakhir dalam konsep STIFIn, orang-orang dengan tipologi *Insting* mempunyai spontanitas yang baik. Kemampuannya merata diberbagai bidang sehingga sering disebut sebagai orang yang serba bisa, namun karena perhatiannya terarah kepada semua bidang maka fokusnya menjadi terpecah dan serba nanggung, tidak ada keahlian spesifik yang dimiliki tipologi kepribadian *Insting*. Semua lini dan bidan coba

dikerjakan dan segala sesuatunya akan menjadi sangat menarik. Namun demikian seiring kali pekerjaan menjadi tidak tuntas dan terkendala karena pada saat yang sama tertarik dengan bidang yang lain. Namun demikian orang-orang *Insting* adalah merupakan juru damai pada saat beberapa orang sedang bertikai, ia mampu berbuat adil dan tidak berat sebelah pada saat menyelesaikan pertikaian karena orang-orang *Insting* tidak mempunyai tendensi ia lebih mengutamakan kebahagiaan. Karena sesuatu yang ngeklik secara alami dalam dirinya adalah kebahagiaan bukan yang lainnya dan kebahagiaan itu ia dapatkan dengan membahagiakan orang lain. Dengan demikian orang dengan tipologi kepribadian *Insting* akan cocok sekali menjadi agamawan atau Ustadz, pekerja sosial, aktivis lingkungan, jasa dan musik.

### 3. Pengertian pengembangan

Menurut Komaruddin Sastradipoera (2006) setidaknya ada dua hal defenisi yang menjelaskan arti pengembangan :

- a. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyelia
- b. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Malayu (2000:68) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani berbagai macam tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu sendiri saat ini.

Dengan pengertian di atas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral karyawan dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

#### **4. Pengertian SDM**

Hasibuan (2000) mengatakan bahwa SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. SDM dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan dalam menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasilguna.

Sedangkan menurut Almasdi (2006:17) SDM adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Jadi sumber daya manusia adalah kemampuan atau kekuatan yang berupa potensi tersimpan dalam diri manusia dari daya pikir dan fisik yang dimiliki manusia dan perlu diaktualkan menjadi riil dan berdaya guna bagi kehidupan masyarakat.

### **1. Pengertian Pengembangan SDM**

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) pengembangan SDM adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetisi-kompetisi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pembangunan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kerja.

Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungannya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula, maka falsafah dan paradigm pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan tersebut, yakni tantangan jangka panjang dan strategis (Komaruddin Sastradipoera, 2006:137).

#### **a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM**

Veithzal Rivai (2004) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

- 1) *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)
- 2) Materi program yang dibutuhkan



- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan *preferensi* peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan *preferensi* instruktur pelatihan.

Menurut Hasan, M.T. (2003:187-188) untuk memajukan kualitas SDM ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Dimensi kepribadian. Dimensi ini menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkahlaku, etika, dan moralitas.
- 2) Dimensi Produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh SDM dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
- 3) Dimensi Kreativitas, dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berfikir kreatif dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.

#### **b. Tujuan Pengembangan SDM**

Menurut Veithzal Rivai (2004:229) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:

- 1) Untuk meningkatkan kuantitas *output*.
- 2) Untuk meningkatkan kualitas *output*.
- 3) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
- 4) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.
- 5) Untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
- 6) Untuk mencegah timbulnya antipasti karyawan.

Sedangkan menurut Komaruddin (2006) tujuan utama pengembangan SDM itu adalah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi SDM yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan perusahaan sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat pengembangan diri yang tepat. Peningkatan sumber daya manusia antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, profesi, hubungan sosial, semangat korps, dan karier.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berubah pertambahannya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.

Menurut Malayu Hasibuan (2000) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

1) Prestasi kerja karyawan

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

2) Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode, pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan

tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3) Absensi Pegawai

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

4) Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin.

Jika kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin pegawai setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika sebaliknya berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

5) Tingkat kecelakaan pegawai

Tingkat kecelakaan pegawai harus berkurang setelah mengikuti program pengembangan. Jika tidak berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik dan perlu disempurnakan.

6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika sebaliknya maka berarti metode pengembangan yang diterapkan masih kurang baik atau kurang tepat.

7) Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama antar pegawai harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

8) Tingkat upah intensif pegawai

Jika tingkat upah intensif pegawai meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

9) **Prakarsa pegawai**

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

10) **Kepemimpinan dan keputusan manajer**

Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta kepuasan kerja pegawai meningkat. Kalau hal di atas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik.

## 2. **Metode Pengembangan SDM**

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan kpegawai perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Yang paling utama dalam metode pengembangan SDM adalah pelatihan dan pendidikan.

Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin para bawahan sedara efektif. Sedangkan pelatihan adalah metode yang digunakan untuk memberikan pegawai yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk pekerjaan.

## 1. Pelatihan

Malayu Hasibuan (2000) memaparkan beberapa metode pelatihan diantaranya adalah:

### a) *On The Job Training*

*On The Job Training* atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pegawai atau calon pegawai ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

### b) *Vestibule*

Pelatihan yang dilakukan di dalam kelas menggunakan peralatan yang sama dengan situasi sebenarnya dalam melakukan pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

### c) *Demonstration and Example*

*Demonstration and Example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

### d) *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e) *Apprenticeship*

Metode ini adalah salah satu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

f) *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, program, intitusi, metode studi kasus, *role playing*, Metode diskusi, dan metode seminar.

2. Metode Pendidikan

a) *Training methods atau classroom methods*

Adalah merupakan latihan di dalam kelas yang dapat digunakan sebagai metode pendidikan karena manajer adalah juga karyawan.

b) *Under Study*

Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasnya.

c) *Job Rotation and Planned Progression*

Tujuannya memberikan karyawan pengetahuan yang luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.

d) *Coaching and Counseling*

Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja pada bawahannya.

e) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.

f) *Business Games*

Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing dalam memecahkan masalah tertentu.

Jadi sebagai penguat menurut *Society for Human Resource Management* (SHRM, 2001) pengembangan SDM adalah aktivitas yang terencana dan sistematis oleh organisasi untuk memberikan anggota-anggota skill dan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan. Program pengembangan SDM tersebut harus dibuat setiap pegawai, apapun jabatannya mulai dari saat mereka masuk organisasi hingga akhir kariernya.

## 5. Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2006) kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sehingga menurut Gibson, et all, (1995) setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi sangat bergantung dengan kinerja pegawainya.

Pengertian-pengertian di atas memberikan penjelasan yang lugas tentang pengertian dari kinerja pegawai, melalui pengertian-pengertian di atas juga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja yang berlaku dalam organisasi. Tentunya setiap organisasi mempunyai tujuan dan target yang akan dicapai, target dan pencapaian itu biasanya akan disalurkan melalui mekanisme kerja yang tanggung jawabnya ada pada pegawai.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Namun untuk mencapai tujuan dari kinerja pegawai sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Rivai di atas organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi perlu mengawal atau mengontrol agar faktor-faktor



yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berperan secara optimal juga. Adapun berbagai faktor kinerja pegawai menurut (Gibson, et, all, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan demografis (umur, asal usul, dll)
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Faktor individu mempunyai peran yang besar dalam menentukan kinerja individu itu sendiri. Apalagi individu dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang positif dan produktif, maka dari itu individu harus memiliki ciri yang produktif dan aktif. Menurut Sedarmayanti (2001:51) untuk meningkatkan kinerja pegawai seorang individu harus memiliki ciri atau karakteristik individu yang produktif. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- 1) Kepercayaan diri
- 2) Rasa tanggung jawab
- 3) Rasa cinta terhadap pekerjaan
- 4) Mempunya pandangan ataupun visi untuk masa depan
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan dengan baik
- 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah.
- 7) Member kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- 8) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

a. **Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketepatan Waktu (*Pomptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah ini untuk mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

- c. *Initiatif (Initiative)* yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. *Kemampuan (Capability)* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan
- e. *Komunikasi (Communication)* merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.
- f. Pengembangan SDM menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja pegawai dan salah satu cara atau modelnya adalah pengembangan SDM berdasarkan konsep *STIFIn*.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini di antaranya : penelitian yang dilakukan oleh Wagini (2015:19) tentang hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten Seluma, bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja

pegawai. Penelitian yang lain dilakukan oleh Sutrisno (2008) bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan kepribadian juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Umayu, F (2015) meneliti tentang pengembangan pembelajaran yang disesuaikan dengan kecerdasan siswa pengguna *STIFIn*, dari penelitiannya diketahui bahwa karakter atau tipologi kepribadian *STIFIn* efektif dalam pengembangan pembelajaran.

Poniman, F. (2014), melakukan penelitian internal tentang hubungan tipologi kepribadian *STIFIn* dengan prestasi kerja. Bahwa semakin sesuai kepribadian seseorang dengan jenis pekerjaannya maka akan semakin merasakan kepuasan bekerja dan semakin meningkatkan prestasi kerja. Begitu menurut Poniman, F. dan Hidayat, Y. (2015) bahwa kesesuaian tipologi kepribadian dengan jenis pekerjaan dapat mendongkrak produktivitas kerja.

Penelitian ini mencoba melihat tipologi kepribadian *HR-STIFIn* hubungannya dengan pengembangan SDM serta hubungannya dengan kinerja pegawai di KPP Pratama Rantau Prapat. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Wagini (2015:19), Sutrisno (2008) lebih melihat hubungan pelatihan dengan kinerja; Umayu, F (2015) hubungan pengembangan pembelajaran dengan tipologi kepribadian; Poniman, F. (2014), meneliti tentang tipologi kepribadian *STIFIn* dengan prestasi kerja. Sedangkan penelitian ini lebih fokus kepada *passion* tipologi kepribadian *STIFIn* yang menjadi variabel bebas dihubungkan dengan PSDM sebagai variabel terikat 1 yang juga menjadi variabel perantara antara tipologi *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai.

### C. Kerangka Berfikir

Konsep *STIFIn* ditemukan oleh Poniman, F. (2014) ini merupakan jenis tes kepribadian komprehensif yang pengadministrasiannya menggunakan konsep modern finger print sehingga sangat memudahkan proses pengetesan. Cukup menggunakan sepuluh jari yang kanan dan yang kiri kemudian dilakukan scan dan dalam waktu tidak lebih dari 10 menit maka jenis tipologi kepribadian kita akan segera diketahui. Nah kemudian seiring dengan kebutuhan maka dikembangkanlah *STIFIn* Profesi dengan pengetesan melalui angket dan kegunaannya diarahkan pada kekhususan dalam dunia kerja. Nah dengan demikian setelah proses penerimaan dan seleksi berjalan lancar untuk penempatan maka perlu menggunakan konsep *STIFIn* Profesi sehingga penempatan yang dilakukan akan sesuai dengan kepribadian seseorang yang nantinya akan sangat bermanfaat bagi kedua belah pihak baik individu maupun perusahaannya. Dengan demikian maka segala kemungkinan kekeliruan dan ketidaksesuaian dalam penempatan karyawan dapat diminimalisir ataupun dihindari.

Sears, R., Rudisill, J., dan Sears Carrie, M. (2006) telah melakukan pengukuran terhadap kepuasan sejumlah karyawan yang dikaitkan dengan tipologi kepribadian tertentu. Semakin sesuai bidang pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang dengan jenis kepribadiannya maka seseorang tersebut akan semakin mendapatkan kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja.

Contohnya dalam sebuah perusahaan tentu memerlukan bagian-bagian tertentu yang menjadi kebutuhan sebuah perusahaan, misalnya keuangan dan akutansi, bidang operasional produksi, iklan dan reklame, SDM, dll. Maka menggunakan konsep *STIFIn* maka yang akan menempati bidang akutansi dan

keuangan adalah karyawan yang mempunyai tipologi kepribadian *Sensing* sehingga ia akan sangat nyaman bekerja ini karena ia dapat memenuhi panggilan jiwanya. Begitu juga dengan bidang operasional produksi maka prang yang paling tepat menduduki posisi ini adalah orang dengan tipologi kepribadian *Thinking* ini akan menjadikan ia bekerja sepenuh jiwanya dan akan dapat mengoptimalkan hasil produksi nantinya. Sedangkan untuk posisi bidang periklanan dan reklame adalah paling sesuai dan pas diduduki oleh orang yang bertipologi *Intuiting*, ia akan mengerahkan kemampuan dalam kreativitas dan imajenasinya sehingga periklanan dan reklame akan menjadi menarik ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan penjualan perusahaan. Dan satu lagi masalah SDM memang tidak ada duanya kecuali yang menempati posisi ini adalah orang yang mempunyai tipologi kepribadian *Feeling*, yang sangat suka dalam membangun hubungan dan membentuk team bulding yang baik, *Feeling* juga dapat memberi motivasi sehingga sumber daya manusianya menjadi meningkat dan baik. Sedangkan tipologi *Insting* yang memang tidak terlalu banyak dalam jumlah dapat ditempatkan dibagian mana juga tetapi lebih cocok ditempatkan sebagai public figur seperti bidang religiusitas yang akan memberi support dan kontribusi spirit para karyawan perusahaan.

Poniman, F. Dan Mangussara, R. A., (2012) *STIFIn* Profesi juga dapat meningkatkan iklim perusahaan yang sehat dan kondusif hal ini karena adanya sistem saling mendukung dan menundukkan dalam konsep *STIFIn*. Contohnya *Sensing* akan mendukung *Thinking*, dan *Thinking* akan mendukung *Insting*, *Insting* akan mendukung *Intuiting*, dan *Intuiting* akan mendukung *Feeling*. Disamping saling mendukung juga ada potensi saling menundukkan, *Sensing*

menundukkan *Insting*, *Insting* Menundukkan *Feeling*, *Felling* menundukkan *Thinking*, dan *Thinking* menundukkan *Intuiting*. Sehingga apabila dalam suatu perusahaan mempunyai tipologi yang lengkap maka siklus energi akan mengalir secara alami yang menyebabkan terbentuknya iklim kerja yang kondusif.

Belum ada penelitian lain yang sama dengan penelitian ini, kalau ada kesamaan hanya di variabel terikatnya saja. Namun penelitian dengan permasalahan pengembangan SDM dan juga kinerja pegawai sudah relatif banyak

#### **D. Operasional Variabel**

Menurut *Society for Human Resource Management* (SHRM,2001) pengembangan sumberdaya manusia adalah aktivitas yang terencana dan sistematis oleh organisasi untuk memberikan anggota-anggota *skill* dan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan. Jadi definisi operasional penelitian ini adalah menghubungkan Pengembangan SDM melalui aktivitas yang terencana dan sistematis dengan karakter kepribadian seseorang sehingga pengembangan sumberdaya manusia dapat sesuai dengan *passion* individu masing-masing.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang peneliti gunakan, yaitu :

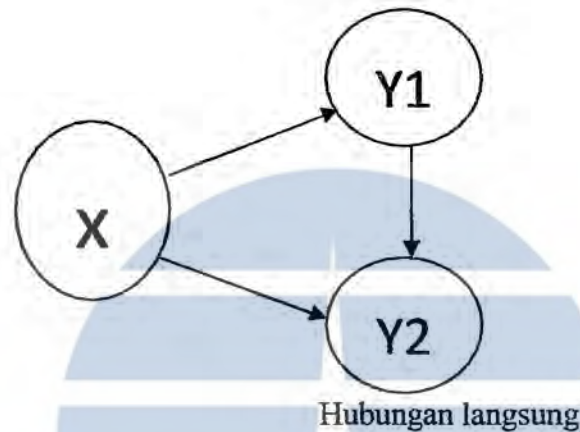
a. Variabel bebas

Sebagai variabel bebas adalah kesesuaian tipologi kepribadian STIFIn yang dilambangkan dengan X

b. Variabel terikat

Sebagai variabel terikat 1 adalah pengembangan SDM pegawai KPP Pratama Rantauprapat yang disimbolkan dengan huruf Y1 dan variabel terikat 2 kinerja pegawai Y2

Diagram 2.1  
Desain penelitian



#### F. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *HR-STIFIn* dengan PSDM.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *HR-STIFIn* dengan Kinerja
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara PSDM dengan Kinerja



### BAB III

## METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam memperoleh data sesuai dengan permasalahan dan rumusan masalah, sehingga diharapkan dapat memperoleh solusi atas permasalahan yang dapat memberikan gambaran terhadap penelitian dan hal-hal yang terkait. Sebagaimana Sugiyono (2014), penelitian dilaksanakan untuk menemukan solusi atas masalah yang sedang terjadi yang dalam pelaksanaannya dapat menggunakan metode penelitian. Sedangkan metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun cakupan yang akan dibahas dalam bab ini meliputi Jenis Penelitian, Subyek dan Obyek Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Tempat penelitian, Metode Pengumpulan Data serta Pengelolaan, dan Analisis Data.

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei korelasional, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama pada setiap orang, kemudian semua jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis menjadi sebuah kesimpulan yang menggambarkan permasalahan yang diteliti juga akan mendapatkan solusinya. Penelitian ini akan menggambarkan dan menelaah hubungan antara dua variabel kesesuaian tipologi kepribadian *STIFIn* sebagai variabel bebas (*dependent variabel*) dengan pengembangan SDM sebagai

variable terikat 1 (*independent variabel 1*) yang juga merupakan variabel perantara terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat 2 (*indevenden variabel 2*). Sehingga hubungan positif variabel bebas dengan varibel terikat 1 akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya hubungan yang negatif antara variabel bebas dengan variabel terikat 1 akan berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai. Pengembangan sumberdaya manusia yang dilihat adalah diklat dan pelatihan pegawai yang sudah diikuti oleh pegawai yang kemudian ditransformasi dalam loyalitas dan peran aktif dalam pekerjaan, sedangkan kinerja dilihat dari kualitas dan prestasi kerja.

Penelitian korelasi adalah penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Gay dalam Sukardi, 2008). Dalam hal ini hubungan kesesuaian tipologi kepribadian *STIFIn* dengan pengembangan SDM sehingga dapat mengungkapkan hubungan antar variabel yang meliputi hubungan positif maupun hubungan negatif selanjutnya penelitian korelasional juga dapat digunakan untuk memprediksi kesesuaian tipologi kepribadian *STIFIn* dengan kinerja pegawai, dengan semakin sesuai tipologi kepribadian maka akan semakin baiklah dalam pekerjaan.

Menurut Shaughnessy & Zechmeister (2000) penelitian korelasional mempunyai berbagai macam jenis rancangan, yaitu : (1) korelasi bivariat, (2) regresi dan prediksi (3) regresi jamak, (4) analisis faktor, dan (5) rancangan korelasi yang digunakan untuk membuat kesimpulan kausal. Dalam hal ini peneliti mrnggunakan korelasi bivariat yang bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara dua variabel; hubungan antara dua variabel diukur. Hubungan

tersebut mempunyai tingkat dan arah. Tingkat hubungan (bagaimana kuatnya hubungan) biasanya diungkapkan dalam angka antara -1 dan +1, yang dinamakan sebagai koefisien korelasi. Korelasi zero (0) mengindikasikan tidak ada hubungan. Koefisien korelasi yang bergerak ke arah -1 atau +1, merupakan korelasi sempurna pada kedua ekstrem, dengan arah hubungan diindikasikan bahwa semakin tinggi skor pada satu variabel, semakin tinggi juga skor pada variabel lain atau sebaliknya.

Penelitian ini ingin mengungkap korelasi kesesuaian anatara tipologi kepribadian *STIFIn* dengan jenis pekerjaan yang dikorelasikan positif dengan kinerja. Diharapkan dapat memberikan gambaran tentang apa yang sedang diteliti, bahwa dalam manajemen penempatan dan pengembangan SDM harus memperhatikan kesesuaian tipologi kepribadian dengan jenis pekerjaannya. Yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

## **B. Populasi dan Sampel**

Subyek penelitian ini adalah Pegawai pajak KPP Pratama Rantauprapat, sedangkan obyek penelitiannya adalah kesesuaian antara tipologi kepribadian *STIFIn* dengan PSDM dan kinerja. Pegawai pajak KPP Pratama Rantauprapat adalah pegawai negeri sipil (PNS) di bawah naungan Ditjen Pajak yang terletak di Rantauprapat yang mencakupi wilayah Labuhanbatu Selatan, Labuhanbatu Induk, dan juga Labuhanbatu Utara. Selama ini KPP Pratama Rantauprapat melalui balai diklat dirjen pajak telah melakukan banyak upaya

pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di antaranya:

1. Diklat Substantif (DTS) Jurusita, fungsional, anggaran, *account representative*.
2. Diklat Pemeriksa Pajak
3. Diklat Juru Sita Pajak
4. Diklat *Account Representative*
5. Diklat Anggaran
6. Diklat Operator Counsul
7. *Focus Group Discussion* (FGD)
8. Diklat *Assesment Centre* untuk pimpinan
9. Diklat Pengemban Amanah untuk promosi jabatan
10. Diklat Prajabatan
11. Diklat *Soft Skill*
12. DII

Sedangkan tipologi kepribadian *STIFIn* adalah *Sensing*, *Thingking*, *Intuiting*, *Feeling*, dan *Insting* yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kesesuaian dengan jenis pekerjaan tertentu. Contohnya *Sensing* tekun dan teliti sehingga sangat cocok untuk akuntan, *Thingking* problem solver dan tegas sehingga sesuai untuk manager, *Intuiting* sangat kreatif dan visioner sangat pas untuk periklanan, *Feeling* selalu berorientasi pada hubungan dan perasaan sehingga sangat sesuai sebagai humas, dan *Insting* yang serba bisa dan spritual bisa ditempatkan dimana saja sebagai orang kedua, atau menjadi pemimpin

spritual. Nah dengan sesuainya tipologi kepribadian dan jenis pekerjaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja.

Populasi adalah keseluruhan gejala yang ingin diteliti. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai KPP Pratama Rantauprapat yang seluruhnya berjumlah 84 orang dari berbagai golongan kepangkatan, dan juga jabatan kerja.

Sampel adalah beberapa bagian kecil atau cuplikan yang ditarik dari populasi atau porsi dari suatu populasi (Sevilla, 1993). Sehingga sampel adalah merupakan representatif atau yang mewakili daripada populasi, sampel adalah bagian daripada populasi yang memiliki ciri, sifat, dan karakteristik yang sama dengan populasi. Untuk menentukan besar sampel yang dipilih, peneliti menggunakan rumus Slovin (1960) yang terdapat dalam pengantar metode penelitian (Sevilla 1993).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan

Keterangan :

Rumus ini digunakan dengan perkiraan distribusi sampling mendekati normal karena jumlah sampel cukup besar ( $n=30$  atau lebih).

Untuk penelitian ini nilai kritis yang digunakan adalah 5% mengingat sampel yang diambil adalah bersifat homogen dan tidak terlalu beragam.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 n &= \frac{84}{1 + 84(0.05)^2} \\
 n &= \frac{84}{1 + 84(0.0025)} \\
 &= \frac{84}{1.21} \\
 &= 69.42 \\
 &= 69
 \end{aligned}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak (*random sampling*) dengan jumlah sesuai dengan rumus Solvin yaitu : 69 orang, hasil ini didapat dengan nilai kepercayaan 95% sehingga nilai probabilitasnya  $n = 0,95$  dan nilai kesalahan 0,05.

### C. Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuisisioner, yaitu setiap subjek diberi kuisisioner atau angket kemudian akan dapat hasil tipologi kepribadiannya. Setelah setiap subjek dalam sampel diketahui tipologi kepribadiannya selanjutnya pengumpulan data melalui kuisisioner (skala likert), yang mencari gambaran tentang pengembangan sumber daya dan kinerja pegawai. Kuisisioner adalah pertanyaan terstruktur yang di isi sendiri oleh responden atau di isi oleh pewawancara yang membacakan pertanyaan dan kemudian mencatat jawaban yang diberikan.

Peneliti menggunakan bentuk kuesioner tertutup, yaitu responden diminta menjawab pertanyaan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif

yang diberikan. Karena jawaban berupa pilihan, kuesioner tertutup sering pula disebut dengan *multiple choice questionere*.

Salah satu cara membuat struktur kuesioner ialah menggunakan skala jawaban. Dalam metode penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert, yaitu berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pertanyaan itu. Skala ini mengasumsikan bahwa masing-masing kategori jawaban ini memiliki intensitas yang sama. Keunggulannya adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas mulai dari “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju” (Prasetyo, B. 2006)

*STIFIn* sebagai bentuk pengkategorian tipologi kepribadian sebelumnya telah dilakukan penelitian pada riset pendahuluan yang dilakukan oleh tim riset yang terdiri dari Prof.DR. Mohammad Zin Nordin (Ahli Psikometrik), DR. Mohd. Suhaimi Mohamad (Ahli Personaliti), dan DR.Wan Shahrzad Wan Sulaiman (Ahli Personaliti) menyimpulkan bahwa personality *STIFIn* jika diuji dalam bentuk inventori menunjukkan reliabilitas yang baik dan tinggi dengan koefisien alfa 0.849 dan didapati korelasi yang signifikan antara hasil tes *STIFIn* dengan alat tes lain.

Dari penyebaran kuesioner diharapkan akan diperoleh data antara lain mengenai:

- a. Tanggapan pengguna mengenai tipologi kepribadian *STIFIn*, *Sensing*, *Thinking*, *Intuiting*, *Feeling*, dan *Insting* dan kesesuaian jenis kerjanya.
- b. Mengetahui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan KPP Pratama Rantauprapat.

- c. Mengetahui kinerja pegawai khususnya seksi pelayanan, pengawasan dan konseling di lingkungan KPP Pratama Rantauprapat.

#### **E. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Rantauprapat.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Prosedur yang dilaksanakan dalam menganalisis data sebagai berikut:

- 1) Pengetesan Angket *STIFIn*.
- 2) Pemberian angket skala likert tentang indikator pengembangan SDM dan kinerja pegawai kepada subjek sebagai sampel
- 3) Berdasarkan *STIFIn* propesi, tipologi kepribadian dibagi menjadi lima *Sensing, Thinking, Intuiting, Feeling, dan Insting*
- 4) Menghitung nilai angket skala likert tentang indikator skala dari 1 sampai 5
- 5) Menghubungkan antara kesesuaian tipologi kepribadian dengan indikator pengembangan SDM menggunakan rumus korelasi product moment, untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan pada kedua variabel tersebut.
- 6) Menganalisa korelasi antara kesesuaian tipologi kepribadian dengan kinerja pegawai.

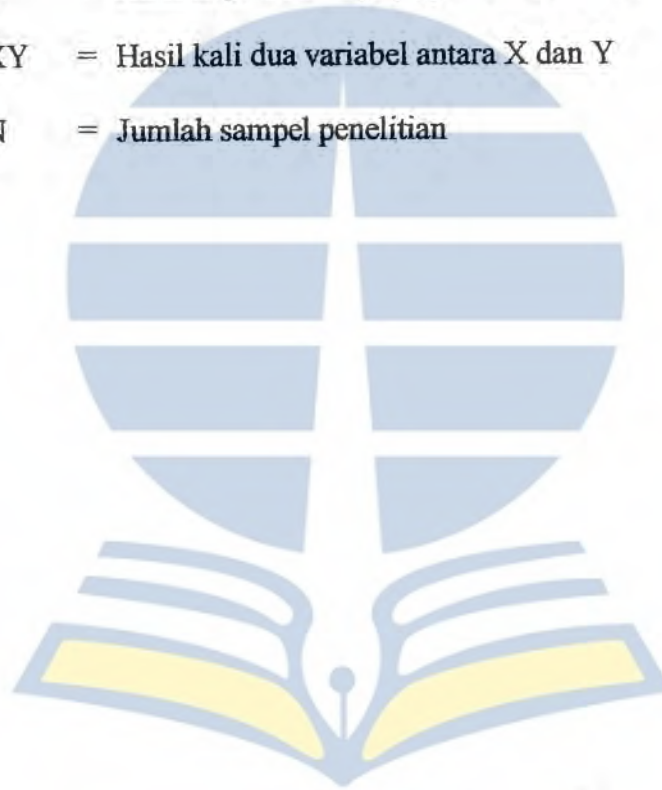
Adapun rumus korelasi product moment yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :



$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Hubungan antar variabel X dan Y
- X = Hasil kesesuaian tipologi kepribadian STIFIn dan jenis pekerjaan
- Y = Hasil kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Rantauprapat
- XY = Hasil kali dua variabel antara X dan Y
- N = Jumlah sampel penelitian



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

##### 1. Tipologi Kepribadian *HR-STIFIn*

Setelah dilakukan pengtesan melalui angket kuesioner *HR-STIFIn* maka hasilnya 69 orang pegawai dapat dikategorisasikan berdasarkan tipologi kepribadian *STIFIn* yaitu: mayoritas pegawai di lingkungan KPP Pratama adalah bertipologi *sensing* sebanyak 46 orang atau 67 %, kemudian diikuti tipologi *thinking* sebanyak 19 orang atau 28%. Sedangkan tipologi kepribadian yang lain sangat kecil seperti, *Insting* sebanyak 3 orang atau 4%, *feeling* 1 orang atau 1 %, bahkan untuk tipologi kepribadian *intuiting* tidak ada atau 0%. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1  
Persentase Tipologi Kepribadian

TIPOLOGI	<i>SENSING</i>	<i>THINKING</i>	<i>INTUITING</i>	<i>FEELING</i>	<i>INSTING</i>	TOTAL
JUMLAH	46	19	0	1	3	69
%	67	28	0	1	4	100

Berdasarkan *HR-STIFIn* tipologi kepribadian yang paling sesuai dengan pekerjaan perpajakan adalah *Sensing* sebanyak 46 orang atau 67% dan *Thinking* sebanyak 19 orang atau 28%, ini menunjukkan bahwa tanpa disadari *HR-STIFIn* telah diterapkan di lingkungan perpajakan KPP Pratama Rantauprapat, atau PSDM di lingkungan KPP Pratama telah sesuai dengan pengembangan SDMnya

*HR-STIFIn*. Sesuai dengan data yang diperoleh dari kuesioner *HR-STIFIn* nilai rata-rata pegawai adalah 72.19 ini menunjukkan bahwa *HR-STIFIn* diterapkan di lingkungan KPP Pratama Rantauprapat sudah baik walaupun pada dasarnya potensi keberadaan ini tidak disadari. Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 4.2 frekwensi *HR-STIFIn* di bawah ini, frekwensi yang paling banyak adalah kelas interval (k) 63-79 sebanyak 50 orang, yang kedua (k) 80-86 sebanyak 8 orang, ketiga (k) 56-62 sebanyak 5 orang, keempat (k) 87-93 sebanyak 4 orang, kelima (k) 41-47 sebanyak 2 orang, sedangkan kelas interval 48-55 dan 94-100 adalah 0. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 dengan nilai *HR-STIFIn* yang paling rendah adalah 41 dan nilai yang paling tinggi adalah 92 dengan nilai rata-rata 72.19.

Tabel 4.2  
Distribusi frekwensi *HR-STIFIn*

INTERVAL	F
41 - 47	2
48 - 55	0
56 - 62	5
63 - 79	50
80 - 86	8
87 - 93	4
94 - 100	0
TOTAL	69

## 2. Pengembangan SDM di KPP Pratama Rantauprapat

PSDM manusia di lingkungan KPP Pratama Rantauprapat sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pelayanan pajak terus digalakkan. Di antaranya melalui pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Diklat Subtantif (DTS) Jurusita, fungsional, anggaran, *account representative*.
2. Diklat Pemeriksa Pajak
3. Diklat Juru Sita Pajak
4. Diklat *Account Representative*
5. Diklat Anggaran
6. Diklat Operator Counsul
7. *Focus Group Discussion* (FGD)
8. Diklat *Assesment Centre* untuk pimpinan
9. Diklat Pengemban Amanah untuk promosi jabatan
10. Diklat Prajabatan
11. Diklat *Soft Skill*, dll.

Dengan adanya diklat dan pelatihan memberikan dampak yang positif kepada PSDM yang dapat diindikasikan dengan meningkatnya loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam bekerja. Sesuai dengan data yang diperoleh dari kuesioner PSDM nilai rata-rata pegawai adalah 80.0 ini menunjukkan bahwa PSDM di lingkungan KPP Pratama Rantauprapat sudah baik. Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 4.3 frekwensi PSDM di bawah ini, frekwensi yang paling banyak adalah kelas interval (k) 79-83 sebanyak 19 frekwensi, yang kedua (k) 74-78 sebanyak 15, ketiga (k) 69-73 sebanyak 10 frekwensi, keempat (k) 84-88 sebanyak 9 frekwensi, kelima (k) 89-93 sebanyak 7 frekwensi, keenam (k) 64-68

sebanyak 5 frekwensi dan terakhir (k) 94-99 sebanyak 4 frekwensi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 nilai PSDM yang paling rendah adalah 64 dan nilai yang paling tinggi adalah 98,7 dengan nilai rata-rata 80, rujuk lampiran 1 PSDM KPP Pratama Rantauprapat.

Table 4.3  
Distribusi frekwensi PSDM

INTERVALNILAI	F
64 – 68	5
69 – 73	10
74 – 78	15
79 – 83	19
84 – 88	9
89 – 93	7
94 – 99	4

Jumlah keseluruhan pegawai KPP Pratama Rantauprapat adalah sebanyak 84 orang dengan pengembangan posisi dan jabatan sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

**Table 4.4**  
**Jabatan Pegawai KPP Pratama Rantauprapat**

<b>Posisi/Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Kepala Kantor	1
Sub Bagian Umum dan KI	9
Pelayanan	11
Penagihan	7
Pemeriksaan	3
Ekstensifikasi dan Penyuluhan	8
Pengawasan dan Konsultasi (WASKON) 1	6
Pengawasan dan Konsultasi (WASKON) 2	7
Pengawasan dan Konsultasi (WASKON) 3	8
KP2KP Kuala Hulu	3
KP2KP Kota Pinang	3
Pemeriksa	9
Penilai PBB	1
Seksi Pengelolaan Data dan Informasi (PDI)	8
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>

### **3. Kinerja Pegawai KPP Pratama Rantauprapat**

Dalam penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dari survei kuisieoner dengan sampel sebanyak 69, maka nilai minimal dan maksimal, kemudian nilai rata-rata, dan distribusi frekwensi sebagai berikut.: nilai minimal = 37 dan nilai maksimal 100. Dengan nilai rata-rata 79,7 (rujuk lampiran 2) ini menunjukkan kinerja pegawai KPP Pratama Rantauprapat tergolong baik, walaupun belum dapat mencapai target kinerja yang maksimal. Dari tabel 4.5 di bawah dapat dilihat bahwa yang mempunyai nilai dengan jumlah frekwensi paling banyak pertama adalah dengan interval kelas (k) 73-81 sebanyak 28, kemudian

frekwensi paling banyak kedua adalah (k) 82-90 sebanyak 18, frekwensi paling banyak ketiga (k) 64-72 sebanyak 11, kemudian keempat (k) 91-100 sebanyak 9, kelima (k) 55-63 sebanyak 2, keenam (k) 37-45 sebanyak 1, dan terakhir (k) 46-54 sebanyak 0. Dengan demikian kinerja pegawai KPP Pratama adalah baik namun masih ada sebagian kecil pegawai saja yang mempunyai kinerja kurang baik, selebihnya mempunyai kinerja yang baik bahkan sangat baik.

Table 4.5  
Distribusi Frekwensi

INTERVAL NILAI	F
37 - 45	1
46 - 54	0
55 - 63	2
64 - 72	11
73 - 81	28
82 - 90	18
91 - 100	9
TOTAL	69

## B. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Analisis Korelasi *HR-STIFIn* dengan PSDM

Dalam penelitian ini *HR-STIFIn* dikorelasikan dengan PSDM dari data penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasinya sebesar 0.2929 dengan demikian korelasi *HR-STIFIn* dengan PSDM mempunyai korelasi yang rendah, artinya karakter individu *HR-STIFIn* belum dapat dijadikan tolok ukur utama dalam pengoptimalan pengelolaan dan pengembangan SDM. Walaupun *HR-STIFIn* dan PSDM mempunyai korelasi yang rendah namun, dilihat dari

signifikansinya sesuai dengan perbandingan  $r$  hitung sebesar 0.2929 dengan  $r$  tabel sebesar 0.2369 dengan demikian  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel, atau  $r$  hit 0.2929 >  $r$ . tab 0.2369 taraf kesalahan 0.5 uji dua pihak. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif yang signifikan dengan tingkat korelasi yang rendah. Maka dari itu hipotesis 1 yang menyatakan terdapat korelasi positif yang signifikan antara *HR-STIFIn* dengan PSDM, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.6 korelasi *HR-STIFIn* dengan PSDM.

Tabel 4.6  
Korelasi *HR-STIFIn* dengan PSDM

Variabel yang dikorelasikan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan	$r^2$
<i>HR-STIFIn</i> dengan PSDM	0.2929	0.2369	Signifikan	0.0858

## 2. Analisa Korelasi *HR-STIFIn* dengan Kinerja

Penelitian ini mencoba mengkorelasikan *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai di KPP Pratama Rantauprapat dari data penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasinya sebesar 0.2667 dengan demikian korelasi *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai mempunyai korelasi yang rendah, artinya *HR-STIFIn* belum dapat dijadikan tolok ukur utama dalam pengoptimalan kinerja pegawai. Dilihat dari signifikansinya sesuai dengan perbandingan  $r$  hitung sebesar 0.2667 dengan  $r$  tabel sebesar 0.2369 dengan demikian  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel, atau  $r$  hit 0.2667 >  $r$ .tab 0.2369 taraf kesalahan 0.5 uji dua pihak. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif yang signifikan dengan tingkat korelasi yang rendah dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *HR-STIFIn* dengan kinerja dapat diterima,



untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.7 korelasi *HR-STIFIn* dengan kinerja.

Tabel 4.7  
Korelasi *HR-STIFIn* dengan kinerja.

Variabel yang dikorelasikan	r hitung	r tabel	Keterangan	r <sup>2</sup>
<i>HR-STIFIn</i> dengan Kinerja	0.2667	0.2369	Signifikan	0.0711

### 3. Analisis Korelasi PSDM dengan Kinerja

Korelasi PSDM dengan kinerja pegawai di KPP Pratama Rantauprapat sesuai dengan data penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasinya sebesar 0.551 (rujuk lampiran 5) dengan demikian korelasi PSDM dengan kinerja pegawai mempunyai korelasi yang sedang, artinya PSDM dapat dijadikan tolok ukur sederhana dalam pengoptimalan kinerja pegawai. Sesuai dengan perbandingan r hitung sebesar 0.551 dengan r tabel sebesar 0.2369 dengan demikian r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel, atau  $r_{hit} 0.551 > r_{tab} 0.2369$  taraf kesalahan 0.5 uji dua pihak. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif yang signifikan dengan tingkat korelasi yang sedang. Maka hipotesis 3 yang menyatakan terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara PSDM dengan Kinerja dapat diterima, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 4.8 Korelasi antara PSDM dengan Kinerja.

Tabel 4.8  
Korelasi PSDM dengan Kinerja

Variabel yang dikorelasikan	r hitung	r tabel	Keterangan	$r^2$
PSDM dengan Kinerja	0.5514	0.2369	Signifikan	0.304

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Koefisien korelasi *HR-STIFIn* dan PSDM bila dideterminasikan ( $r^2$ ) akan menjadi koefisien penentu. Jadi  $0.2929$ . koefisien determinasinya  $= r^2 = 0.2929^2 = 0.08579$ . Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel PSDM 8 % dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel *HR-STIFIn*, atau PSDM 8% ditentukan oleh besarnya *HR-STIFIn*.

Sebagaimana Menurut Hasan, M.T. (2003) bahwa pengembangan SDM mempunyai tiga dimensi, salah satunya adalah dimensi kepribadian, ini menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkahlaku, etika dan moralitas. Sedangkan dimensi kepribadian dalam *STIFIn* di kategorisasikan menjadi lima tipologi kepribadian yaitu *Sensing*, *Thinking*, *Intuiting*, *Feeling*, dan *Insting*. Menurut Poniman, F dan Yayan, H. (2015) tipologi kepribadian yang paling sesuai di lingkungan Perpajakan adalah *Sensing*, kemudian, *Thinking*, *Insting*, *Feeling*, yang terakhir adalah *Intuiting*, artinya PSDM KPP Pratama Rantauprapat pada dasarnya secara tidak langsung atau tanpa disadari telah melakukan konsep PSDM sudah sesuai dengan konsep *HR-STIFIn*.

Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umayu F (2015) tentang pengembangan pembelajaran yang disesuaikan dengan kecerdasan siswa

pengguna *STIFIn*, dari penelitiannya diketahui bahwa karakter atau tipologi kepribadian *STIFIn* efektif dalam pengembangan pembelajaran. Demikian juga halnya penelitian ini *HR-STIFIn* mempunyai hubungan yang positif dengan PSDM dengan tingkat hubungan yang rendah.

Berikutnya koefisien korelasi *HR-STIFIn* dengan Kinerja bila dideterminasikan ( $r^2$ ) akan menjadi koefisien penentu. Jadi 0.2667 koefisien determinasinya =  $r^2 = 0.2667^2 = 0.071$ . Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel kinerja pegawai 7 % dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel *HR-STIFIn*, atau Kinerja pegawai 7% ditentukan oleh besarnya *HR-STIFIn*. Sebagaimana Gibson, et.all. 1995, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik) latar belakang (pengalaman, keluarga, dan demografis (umur, asal-usul, dll)
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam hal ini penelitian ini fokus pada dimensi Faktor psikologis dengan dimensi kepribadian berdasarkan tipologi kepribadian *STIFIn* yang dikategorisasikan menjadi lima tipologi kepribadian yaitu *Sensing*, *Thingking*, *Intuiting*, *Feeling*, dan *Insting* yang bekerja sesuai dengan *fasionnya*, bekerja sesuai dengan *fasionnya* ini dalam *STIFIn* disebut dengan *HR-STIFIn* yang kemudian dikorelasikan dengan kinerja pegawai, keputusannya sebagaimana

dijelaskan di atas terdapat korelasi yang signifikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.2667 dengan tingkat korelasi yang rendah.

Kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 79.7 dapat dijelaskan sekitar 7% nya berkorelasi atau ditentukan oleh faktor *HR-STIFIn*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrisno (2008) bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai, penelitian ini juga menemukan hubungan yang positif antara *HR-STIFIn* dengan Kinerja pegawai dengan tingkat hubungan yang rendah.

Yang terakhir koefisien PSDM dengan Kinerja bila dideterminasikan ( $r^2$ ) akan menjadi koefisien penentu. Jadi 0.5514 koefisien determinasinya =  $r^2 = 0.5514^2 = 0.3040$ . Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel kinerja pegawai 30 % dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel PSDM, atau Kinerja pegawai 30%. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wagini (2015:19) tentang hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten Seluma, bahwa PSDM mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian Wagini maka penelitian ini juga menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara PSDM dengan kinerja pegawai KPP Pratama Rantauprapat dengan tingkat hubungan yang sedang. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sutrisno (2008) bahwa PSDM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi dan determinasi dari ketiga variabel penelitian yang menggambarkan korelasi antara *HR-STIFIn* dengan PSDM, *HR-STIFIn* dengan Kinerja, serta PSDM dengan Kinerja semuanya mempunyai korelasi yang positif dan signifikan. Sebagaimana digambarkan dalam tabel 4.9 Koefisien korelasi dan determinasi antar variabel.

Tabel. 4.9

Koefisien korelasi dan determinasi antar variabel.

Variabel yang dikorelasikan	r hitung	r tabel	Keterangan	r <sup>2</sup>
<i>HR-STIFIn</i> dengan PSDM	0.2929	0.2369	Signifikan	0.0858
<i>HR-STIFIn</i> dengan Kinerja	0.2667	0.2369	Signifikan	0.0711
PSDM dengan Kinerja	0.5514	0.2369	Signifikan	0.304



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari analisis korelasi *HR-STIFIn* dengan PSDM dan Kinerja Pegawai di lingkungan KPP dan KP2KP Pratama Rantauprapat yang sudah dijabarkan di dalam BAB IV dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa mayoritas responden di lingkungan KPP Pratama Rantauprapat adalah bertipologi kepribadian *Sensing*, kemudian *Thinking*, *Insting*, *Feeling*, sementara untuk tipologi kepribadian *Intuiting* tidak ada. Tingkat keberadaan responden yang bekerja sesuai dengan *fasionnya* atau dalam *STIFIn* disebut dengan *HR-STIFIn* sudah cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 72. 19. Dengan demikian secara tidak langsung PSDM di lingkungan KPP Prata Rantauprapat sudah sesuai dengan konsep *HR-STIFIn*.
2. Bahwa PSDM di KPP dan KP2KP Pratama Rantauprapat tergolong sudah baik dengan skor nilai rata-rata sebesar 80. Nilai ini masih dapat dioptimalkan atau ditingkatkan kembali melalui pelatihan dan pendidikan serta pengembangan kepribadian sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan. Bahkan tanpa disadari PSDM di KPP Pratama Rantauprapat sudah sesuai dengan konsep *HR-STIFIn*.
3. Bahwa kinerja pegawai di lingkungan KPP dan KP2KP Pratama Rantauprapat tergolong sudah cukup baik dengan skor nilai rata-rata sedikit dibawah skor PSDM yaitu 79,7. Walaupun sudah cukup baik, masih perlu peningkatan dalam hal kinerja, apalagi skor nilai rata-rata PSDM sedikit lebih

besar yaitu 80 sedangkan kinerja sebesar 79,7 namun demikian tingkat perbedaan keduanya tidak signifikan.

4. Bahwa *HR-STIFIn* dengan PSDM mempunyai korelasi yang signifikan atau mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang rendah. Sebagaimana data yang didapat  $r$  hitung sebesar 0,2929 dan  $r$  tabel sebesar 0,2369, bila dibandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel :  $r$  hit 0,2929 >  $r$  tab 0,2369 maka  $r$  hitung lebih besar. Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan atau korelasi yang positif antara *HR-STIFIn* dengan PSDM dengan tingkat hubungan yang rendah. Apabila Koefisien korelasi antara *HR-STIFIn* dengan PSDM tersebut dideterminasikan ( $r^2$ ) akan menjadi koefisien penentu. Jadi 0.2929 koefisien determinasinya =  $r^2 = 0.2929^2 = 0,0858$ . Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel PSDM 8 % dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel Tipologi *STIFIn*, atau PSDM 8% ditentukan oleh besarnya *HR-STIFIn*.
5. Bahwa *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai mempunyai korelasi yang signifikan atau mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang rendah. Sebagaimana diperoleh  $r$  hitung sebesar 0,2667 dan  $r$  tabel sebesar 0,2369, bila dibandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel :  $r$  hit 0,2667 >  $r$  tab 0,2369 maka  $r$  hitung lebih besar. Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan atau korelasi yang positif antara *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan yang rendah. Apabila Koefisien korelasi antara *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai tersebut dideterminasikan ( $r^2$ ) akan menjadi koefisien penentu. Jadi 0.2667 koefisien determinasinya =  $r^2 = 0.2667^2 = 0,0711$ . Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel

kinerja pegawai 7 % dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel *HR-STIFIn*, atau kinerja pegawai 7 % ditentukan oleh besarnya *HR-STIFIn*.

6. Bahwa PSDM dengan kinerja pegawai mempunyai korelasi yang signifikan atau mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang sedang. Sebagaimana diperoleh  $r$  hitung sebesar 0,5514 dan  $r$  tabel sebesar 0,2369, bila dibandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel :  $r$  hit 0,5514 >  $r$  tab 0,2369 maka  $r$  hitung lebih besar. Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan atau korelasi yang positif antara PSDM dengan kinerja pegawai dengan tingkat hubungan yang sedang. Apabila Koefisien korelasi antara PSDM dengan kinerja pegawai tersebut dideterminasikan ( $r^2$ ) akan menjadi koefisien penentu. Jadi  $0.5514$  koefisien determinasinya =  $r^2=0.5514^2 = 0,3040$ . Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel kinerja pegawai 30 % dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel PSDM, atau kinerja pegawai 30 % ditentukan oleh besarnya PSDM sedangkan. Apabila dilihat dari nilai rata-rata antara PSDM= 80 dan kinerja pegawai =79,7 maka determinasi 30% masih bisa ditingkatkan lagi, sehingga kinerja bisa mencapai nilai yang optimal dan itu ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia (PSDM).
7. Dari 6 kesimpulan di atas dapat ditarik benang merah, bahwa *HR-STIFIn* mempunyai korelasi yang signifikan terhadap PSDM dan kinerja pegawai, hubungan itu positif dengan tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien antara *HR-STIFIn* dengan PSDM sebesar 0.2992 dan *HR-STIFIn* dengan kinerja pegawai sebesar 0,2667. PSDM dengan kinerja pegawai juga



mempunyai korelasi yang signifikan atau hubungan positif dengan tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasinya adalah 0,5514. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 5.1 Tabel Koefisien Korelasi

Tabel 5.1  
Koefisien korelasi

KOEFESIEN	HR-STIFIn & PSDM	HR-STIFIn & KINERJA	PSDM & KINERJA
r hitung	0.29298563	0.266792139	0.55140009
r tabel	0.2369	0.2369	0.2369
r <sup>2</sup>	0.085840579	0.071178045	0.304042059

#### B. Saran

1. Untuk masyarakat umum penelitian ini bisa menjadi gambaran tentang hubungan antara *HR-STIFIn* dengan PSDM dan Kinerja Pegawai bahwa bekerja sesuai dengan *passion* itu menyenangkan.
2. Untuk peneliti dan kalangan akademis, penelitian ini bisa dijadikan bahan rujukan serta pijakan dasar untuk membuat penelitian lebih lanjut seperti penelitian pengaruh *HR-STIFIn* kepada PSDM dan Kinerja Pegawai.
3. Untuk pimpinan KPP Pratama Rantauprapat, agar penelitian ini bisa ditindak lanjutkan dengan pola PSDM dan Peningkatan Kinerja Pegawai berbasis *HR-STIFIn*, walaupun pada dasarnya PSDM di KPP Pratama Rantauprapat tanpa disadari sudah sesuai dengan konsep *HR-STIFIn*.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gomes Faustino Cardoso (2003), *Manajemen SDM*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani, (2001) *Manajemen Personalia dan SDM*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2007) *Manajemen SDM*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hissom, A. (2009) *Introduction to Management Technology*. Kent State Universiti
- Indartono, S. (2014) *introduction to Management*, Yogyakarta, Fakultas Ekonomi Negeri Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson, *Manajemen SDM* , Jakarta: Salemba Empat, 2001
- Neukrug, E. (1994) *Theory, Practice, and Trends in Human Service*, United State of America, Brooks/Cole Publishing Company.
- Prasetyo, B. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo
- Poniman,F. Dan Mangussara, R. A., (2012) *Konsep Palugada, Apa Lu Mau Gua Ada*, Jakarta STIFIn Institut
- Poniman, F., Azzaini, J. Dan Nugroho, I. (2007) *Kubik Leadership*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Poniman, F. (2014) *Penjelasan Hasil Tes STIFIn "Ini Gue Banget"*, Jakarta Timur, STIFIn Institut.
- Poniman, F., Azzaini, J. Dan Nugroho, I (2010) *DNA Sukses Mulia*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Poniman, F., Azzaini, J. Dan Nugroho, I. (2015) *Menjadi Pemimpin Super*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Poniman Farid, (2003) *Penjelasan Hasil Tes STIFIn*, Jakarta: STIFIn Institut.
- Poniman Farid dan Hidayat Yayan, (2015) *Manajemen HR STIFIn, Trobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sears, R., Rudisill, J., dan Sears Carrie, M. (2006), *Consultation Skills for Mental Health Professionals*, Canada, Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sukardi, (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya* Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E.B., & (2000) *Research Method in Psychology* (5th ed). Boston: Mc Graw-Hill, Inc.
- Sevilla, Consuelo et. All. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sendang P., (2006) *Manajemen SDM*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. ( 2008 ) *Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gersik, Ekuitas, Pascasarjana Universitas 17 Agustus (UNTAG) Surabaya*
- Sinambela, L. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta :Bumi Aksara
- Umayah, F. (2015) *Pengembangan Pembelajaran yang Disesuaikan dengan Jenis Kecerdasan Siswa pengguna STIFIn dalam Mata Pelajaran Matematika Materi Sudut dalam dan Sudut luar Segitiga Kelas VII di SMP IT Al-Amri Probolinggo*
- Waluyo Minto, (2015) *Manajemen Psikologi Industri* Jakarta: Indeks.
- Wagini, (2015) *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma*, Ekombis Review, Universitas Dahasen Bengkulu
- Wibowo, (2017) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

## Lampiran 01. Tabulasi data mentah

## DATA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KPP PRATAMA RANTAUPRAPAT

N O	SUBJE K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTA L	150 0	
1	A	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	144	96.0	
2	B	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	144	96.0	
3	C	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	143	95.3	
4	D	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	115	76.7	
5	E	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	125	83.3	
6	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	129	86.0	
7	G	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	115	76.7	
8	H	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	118	78.7	
9	I	2	2	5	3	5	2	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	125	83.3	
10	J	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	101	67.3	
11	K	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	130	86.7	
12	L	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	108	72.0	
13	M	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	117	78.0
14	N	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	111	74.0
15	O	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	107	71.3
16	P	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	105	70.0

17	Q	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	75.3
18	R	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	135	90.0			
19	S	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	116	77.3	
20	T	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	133	88.7	
21	U	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80.0
22	V	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	111	74.0	
23	W	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	120	80.0			
24	X	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	148	98.7		
25	Y	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	122	81.3		
26	Z	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	129	86.0		
27	Aa	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	2	2	114	76.0		
28	AB	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	104	69.3			
29	AC	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	107	71.3			
30	AD	5	5	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	2	2	2	3	5	108	72.0			
31	AF	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	133	88.7			
32	AG	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	135	90.0		
33	AH	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	124	82.7	
34	AI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80.0	
35	AJ	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	80.0	
36	AK	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	136	90.7	

37	AL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	3	5	5	5	2	5	5	123	82.0	
38	AM	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	131	87.3	
39	AN	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	120	80.0	
40	AP	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	131	87.3
41	AQ	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5	2	4	124	82.7
42	AR	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	78.7
43	AS	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	133	88.7
44	AT	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	131	87.3
45	AU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	122	81.3
46	AV	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	133	88.7	
47	AW	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	5	3	5	5	116	77.3
48	AX	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	106	70.7	
49	AY	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	1	4	5	1	1	1	107	71.3	
50	AZ	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	5	1	5	116	77.3	
51	BA	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	112	74.7
52	BB	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	129	86.0
53	BC	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	121	80.7
54	BD	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	100	66.7
55	BF	3	2	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	114	76.0	
56	BG	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	128	85.3

57	BH	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	124	82.7		
58	BI	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	127	84.7			
59	BJ	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	117	78.0				
60	BK	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	1	1	5	5	1	5	113	75.3		
61	BL	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	118	78.7			
62	BM	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	1	5	3	5	1	5	125	83.3		
63	BN	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	2	5	3	3	5	4	4	2	2	4	4	2	1	1	1	5	100	66.7		
64	BO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	5	5	5	120	80.0		
65	BP	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	109	72.7		
66	BQ	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	1	2	1	4	1	3	96	64.0		
67	BR	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	117	78.0		
68	BS	5	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	102	68.0		
69	BT	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	110	73.3		
																																		RATA - RATA	80.0

## Lampiran 02. Print Out data Kinerja Pegawai

NO	SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	SKALA 100
1	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74	98.7
2	B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74	98.7
3	C	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74	98.7
4	D	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	50	66.7
5	E	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60	80.0
6	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80.0
7	G	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62	82.7
8	H	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	61	81.3
9	I	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	71	94.7
10	J	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	52	69.3
11	K	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62	82.7
12	L	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58	77.3
13	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57	76.0
14	N	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	49	65.3
15	O	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	51	68.0
16	P	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	52	69.3
17	Q	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	2	4	4	3	54	72.0
18	R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74	98.7
19	S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57	76.0
20	T	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61	81.3
21	U	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80.0
22	V	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	57	76.0
23	W	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	60	80.0
24	X	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	70	93.3
25	Y	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62	82.7
26	Z	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	100.0
27	Aa	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	81.3
28	AB	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	56	74.7
29	AC	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80.0
30	AD	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	4	48	64.0
31	AF	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	66	88.0



32	AG	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	70	93.3
33	AH	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	37.3
34	AI	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	82.7
35	AJ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80.0
36	AK	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	70	93.3
37	AL	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	62	82.7
38	AM	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	55	73.3
39	AN	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	58	77.3
40	AP	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80.0
41	AQ	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	56	74.7
42	AR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80.0
43	AS	2	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	46	61.3
44	AT	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	63	84.0
45	AU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80.0
46	AV	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	67	89.3
47	AW	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65	86.7
48	AX	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	2	3	4	5	57	76.0
49	AY	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62	82.7
50	AZ	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62	82.7
51	BA	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	59	78.7
52	BB	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	58	77.3
53	BC	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	65	86.7
54	BD	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	49	65.3
55	BF	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	64	85.3
56	BG	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60	80.0
57	BH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	64	85.3
58	BI	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	60	80.0
59	BJ	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	59	78.7
60	BK	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63	84.0
61	BL	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	68	90.7
62	BM	4	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	54	72.0
63	BN	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	56	74.7

64	BO	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	66	88.0
65	BP	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	60	80.0
66	BQ	3	2	4	3	3	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	52	69.3
67	BR	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	62	82.7
68	BS	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	49	65.3
69	BT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	60.0
																		NILAI RATA- RATA	79.7



## 03. Print Out Data Tipologi Kepribadian STIFIn

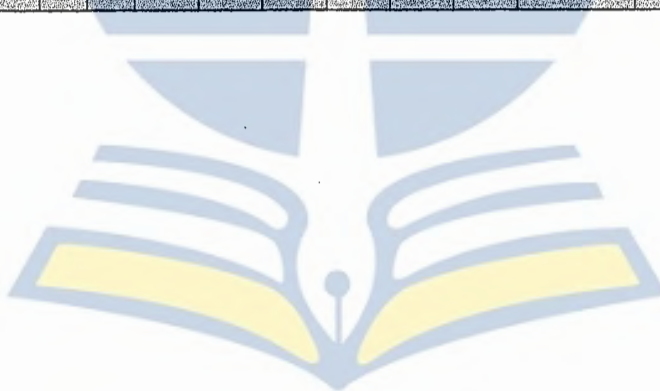
NO	SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	TIPOLOGI	S	T	I	F	In	TOT
1	A	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1	1	2	1	4	1	26	S	1					
2	B	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1	1	2	1	4	1	26	S	1					
3	C	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1	1	2	1	4	1	26	S	1					
4	D	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	21	S	1					
5	E	1	1	2	2	3	2	4	1	1	1	4	1	4	1	1	4	33	T		1				
6	F	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	23	S	1					
7	G	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	20	S	1					
8	H	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	21	S	1					
9	I	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	4	31	S	1					
10	J	1	3	1	2	1	1	2	4	4	2	1	1	2	1	2	2	30	S	1					
11	K	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	22	S	1					
12	L	1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	30	S	1					
13	M	1	2	1	4	1	1	2	4	1	3	4	2	1	1	1	1	30	S	1					
14	N	3	3	2	3	1	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	45	T		1				

15	O	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	4	1	24	S	1						
16	P	1	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	31	S	1						
17	Q	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	22	S	1						
18	R	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	3	3	1	26	S	1							
19	S	1	1	2	3	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	3	2	38	T		1						
20	T	1	1	1	3	4	1	1	4	4	2	1	1	3	1	2	1	31	S	1							
21	U	1	1	3	3	4	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	32	S	1							
22	V	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	28	S	1							
23	W	1	3	3	4	2	3	1	4	2	4	2	2	4	3	2	3	43	T		1						
24	X	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	24	S	1							
25	Y	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	18	S	1							
26	Z	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	22	S	1							
27	Aa	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	19	S	1							
28	AB	1	1	3	1	1	1	2	4	1	2	1	1	4	2	3	1	29	S	1							
29	AC	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	21	S	1							
30	AD	1	2	2	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	4	3	38	T		1						

31	AF	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	1	30	S	1						
32	AG	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	35	T		1					
33	AH	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	33	T		1					
34	AI	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	S	1						
35	AJ	1	1	1	2	1	4	4	2	2	1	4	1	4	3	2	1	1	34	T		1					
36	AK	3	3	2	2	1	1	2	4	1	1	1	1	2	3	2	3	3	32	S	1						
37	AL	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	20	S	1						
38	AM	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	20	S	1						
39	AN	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	4	2	2	2	31	S	1						
40	AP	1	1	1	2	3	2	2	2	4	1	1	2	3	1	2	1	1	29	S	1						
41	AQ	1	1	1	2	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1	33	T		1					
42	AR	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	22	S	1						
43	AS	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	36	T		1					
44	AT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	In							1
45	AU	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	4	3	1	1	1	29	S	1						
46	AV	1	1	1	2	2	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3	1	1	35	T		1					

47	AW	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	4	3	3	1	28	S	1						
48	AX	1	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	28	S	1						
49	AY	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	4	2	2	1	26	S	1						
50	AZ	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	66	F			1				
51	BA	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	20	S	1						
52	BB	3	2	2	2	4	2	1	2	3	2	3	2	2	2	4	2	38	T		1					
53	BC	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	30	S	1						
54	BD	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3	1	27	S	1						
55	BF	1	1	3	1	1	2	1	4	4	2	1	1	2	2	1	3	30	S	1						
56	BG	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	19	S	1						
57	BH	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	29	S	1						
58	BI	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	1	2	4	1	2	1	30	S	1						
59	BJ	1	4	3	1	4	2	3	1	3	2	4	4	4	1	4	4	45	T		1					
60	BK	2	2	3	2	3	1	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	41	T		1					
61	BL	2	2	1	2	4	2	3	4	4	4	2	1	2	1	2	1	37	T		1					
62	BM	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	48	T		1					

63	BN	1	2	3	1	4	3	2	2	4	4	1	1	2	1	4	1	36	T		1				
64	BO	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	78	In					1	
65	BP	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4	1	2	3	2	3	28	S	1					
66	BQ	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	In					1	
67	BR	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	21	S	1					
68	BS	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	33	T		1				
69	BT	3	3	3	1	1	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	36	T		1				
																				46	19	1		3	69
																				67	28	1.4		4.3	100



## Lampiran

## 4 HR-STIFin

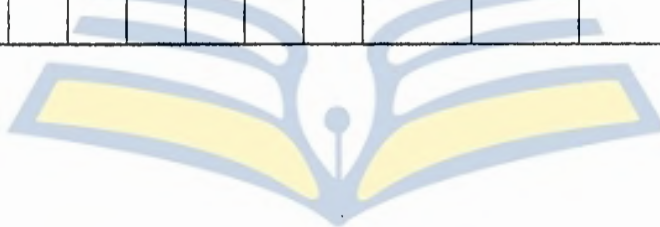
NO	SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOT	
1	A	5	5	4	5	4	4	1	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	3	4	91	
2	B	5	5	4	5	4	4	1	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	89	
3	C	5	5	4	5	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	4	85
4	D	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	84	
5	E	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
6	F	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
7	G	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	4	1	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	81	
8	H	4	5	5	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	4	2	5	3	2	3	4	2	4	4	5	86	
9	I	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	87	
10	J	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	1	2	3	3	3	4	4	89	
11	K	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	94	
12	L	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95	
13	M	5	2	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	1	2	2	2	2	4	2	71	
14	N	4	5	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	86	
15	O	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	91	
16	P	5	5	5	4	2	2	3	4	4	4	5	3	5	5	2	2	3	4	4	4	2	3	4	5	5	94	



17	Q	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	91
18	R	3	3	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	3	4	4	5	5	97	
19	S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	93	
20	T	5	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	99	
21	U	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
22	V	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	94	
23	W	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	86	
24	X	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	86
25	Y	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	79	
26	Z	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	3	5	5	1	3	3	1	1	3	3	4	4	4	91	
27	Aa	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	93	
28	AB	4	2	4	4	4	2	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	4	75	
29	AC	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
30	AD	4	4	4	1	4	4	1	1	1	2	2	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	52	
31	AF	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	90	
32	AG	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	108	
33	AH	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
34	AI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
35	AJ	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	90	
36	AK	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	86	

37	AL	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	86
38	AM	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	84
39	AN	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	97
40	AP	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	95
41	AQ	4	4	5	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	79
42	AR	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	89
43	AS	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	112
44	AT	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	109
45	AU	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
46	AV	4	4	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	99
47	AW	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	5	5	2	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	95
48	AX	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	90
49	AY	5	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	94
50	AZ	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	101
51	BA	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	82
52	BB	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	109
53	BC	4	4	3	3	4	1	2	2	3	3	3	4	3	5	5	2	3	3	1	2	2	2	3	4	4	75
54	BD	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
55	BF	5	4	5	5	5	1	1	5	5	4	2	5	3	4	5	1	1	3	4	1	1	1	2	4	5	82
56	BG	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	2	4	4	1	1	1	1	1	1	86

57	BH	5	4	5	4	4	2	2	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	90
58	BI	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	90
59	BJ	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	94
60	BK	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	89
61	BL	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	5	5	92
62	BM	4	4	5	4	4	1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	95
63	BN	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	105
64	BO	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	115
65	BP	2	4	5	4	4	1	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	4	4	4	76
66	BQ	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	5	5	5	5	5	90
67	BR	4	5	5	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	4	2	5	3	2	3	4	2	4	4	5	86
68	BS	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	84
69	BT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	90



Lampiran 04. *Printout* hasil korelasi

KOEFESIEN	HR-STIFIn DAN PSDM	HR-STIFIn & KINERJA	PSDM & KINERJA
r hitung	0.29298563	0.266792139	0.55140009
r tabel	0.2369	0.2369	0.2369
r 2	0.085840579	0.071178045	0.304042059

TIPOLOGI	SENSING	THINKING	INTUITING	FEELING	INSTING	TOTAL
JUMLAH	46	19	0	1	3	69
PERSENTASE	67	28	0	1	4	100

## 1 CARI NILAI TERBESAR DAN TERKECIL

Xmax 100.0

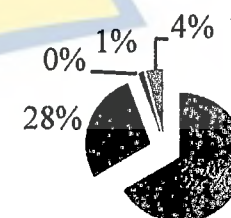
Xmin 37.3

## CARI RENTANG DATA R

2  $R = X_{max} - X_{min} = 62.7$

## PERSENTASE TIPOLOGI KEPERIBADIAN

■ SENSING ■ THINKING ■ INTUITING  
 ■ FEELING ■ INSTING



## 3 CARI BANYAK KELAS DENGAN RUMUS STURGES

$$K = 1 + 3,3 \log n = 7.068 \quad (6 \text{ atau } 7)$$

$$n = 69.0$$

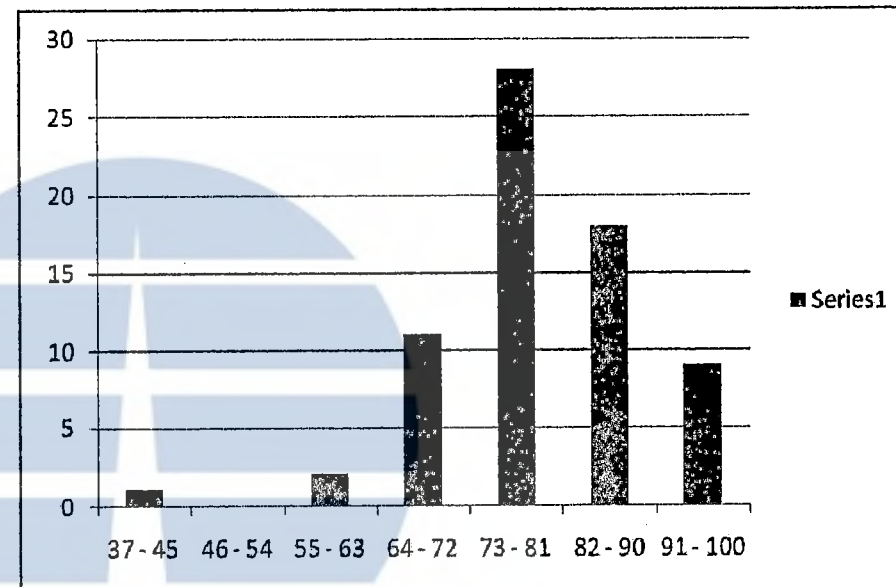
$$\log n = 1.8$$

dipilih  $K = 7$

## 4 CARI PANJANG INTERVAL

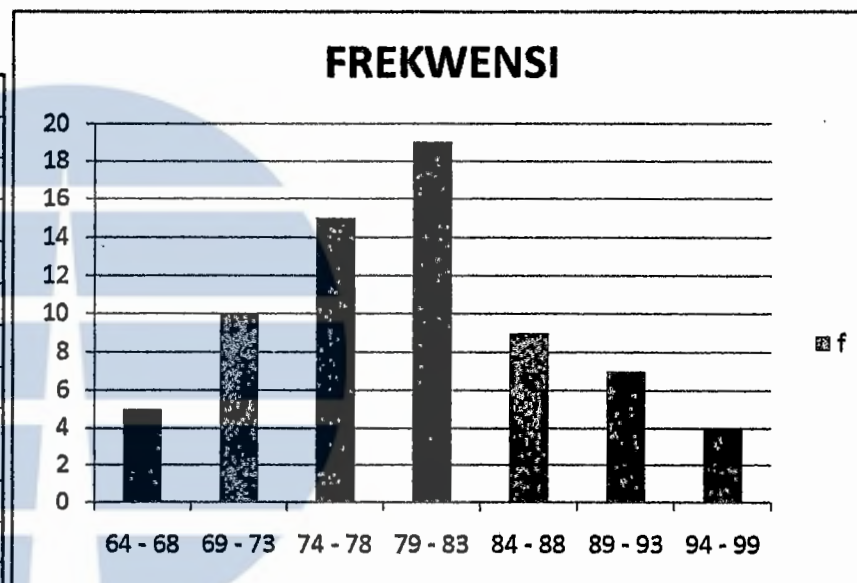
$$P = R/K = 9.0$$

INTERVAL	f
37 - 45	1
46 - 54	0
55 - 63	2
64 - 72	11
73 - 81	28
82 - 90	18
91 - 100	9
TOTAL	69



## FREKWENSI PSDM

1.0	CARI NILAI TERBESAR DAN TERKECIL			
	Xmax	98.7		
	Xmin	64.0		
	CARI RENTANG DATA R			
2.0	R =	Xmax-Xmin =	34.7	
3.0	CARI BANYAK KELAS DENGAN RUMUS STURGES			
	K =	$1+3,3\text{LOG}n =$	7.0682	(6 atau 7)
	n =	69.0		
	log n =	1.8		
	dipilih K = 7			



## 4.0 CARI PANJANG INTERVAL

$$P = R/K$$

5.0

kode

INTERVAL	f
64 - 68	5
69 - 73	10
74 - 78	15
79 - 83	19
84 - 88	9
89 - 93	7
94 - 99	4

## Lampiran 05 Kuisisioner PSDM

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda centang (  $\checkmark$  ) pada kolom sebelah kanan sesuai dengan kondisi anda

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya tidak keberatan mundur setengah jam dari jam pulang kantor jika saya dapat menyelesaikan tugas yang masih saya kerjakan.					
2	Meskipun sedang tidak di tempat kerja, sering sekali saya masih memikirkan tugas-tugas kantor yang saya kerjakan atau sesuatu yang perlu dikerjakan di kantor.					
3	Saya merasa bagian dari tim kerja di kantor					
4	Lingkungan kerja kantor ini sungguh-sungguh memberi inspirasi terbaik bagi saya untuk menjalankan pekerjaan.					
5	Ada suatu dorongan dalam tim kerja yang membuat saya ingin memberikan yang terbaik.					
6	Saya memprioritaskan tugas saya dan melupakan pesta atau kegiatan yang sekedar bersenang-senang.					
7	Saya senang mengerjakan tugas-tugas dengan rekan-rekan kantor saya.					
8	Saya merasa masalah yang dihadapi tim kerja adalah masalah saya juga.					
9	Saya bersedia memberikan usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu instansi/kantor ini menjadi sukses.					
10	Dalam pekerjaan sekarang ini, saya bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang tidak ditugaskan.					
11	Saya merasa terlibat dalam pekerjaan yang saya jalankan sekarang ini.					
12	Saya terlibat dalam lingkungan kerja secara umum.					

13	Jika sekali seminggu, meskipun sesuai jam kantor, pihak atasan mengundang para pegawai untuk rapat mendiskusikan masalah pekerjaan, saya tetap hadir sampai waktu diskusi tersebut berakhir.						
14	Secara pribadi saya sangat terlibat dengan tugas yang saya kerjakan selama ini.						
15	Di tempat kerja, saya sangat memperhatikan apa yang terjadi terhadap rekan-rekan yang lain dan atasan saya.						
16	Saya biasanya muncul di tempat kerja sedikit lebih awal untuk memastikan semuanya siap.						
17	Saya sering kali berupaya memikirkan cara-cara menjalankan pekerjaan saya secara lebih efektif.						
18	Saya sungguh-sungguh tertarik dengan pekerjaan saya ini.						
19	Saya hanya mau melakukan apa yang menjadi tugas saya, tidak lebih dan tidak kurang.						
20	Saya bersedia mencurahkan usaha-usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu tim kerja saya menjadi sukses.						
21	Struktur organisasi di tempat saya bekerja, saya memahami dan mengerti dengan jelas.						
22	Setiap jenjang jabatan di tempat saya bekerja, saya mengerti dengan baik persyaratan yang harus dimiliki.						
23	Bidang pekerjaan saya, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.						
24	Saya mempunyai persyaratan yang memadai untuk jenjang jabatan dalam pekerjaan saya.						
25	Saya pernah studi lanjut atas izin lembaga.						
26	Saya pernah mengikuti pelatihan yang ditugaskan oleh lembaga.						
27	Saya pernah mendapat penghargaan dari lembaga atas prestasi kerja saya.						
28	Saya tidak pernah kena sanksi atas penyelesaian pekerjaan saya.						
29	Saya pernah dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi selama saya bekerja.						
30	Saya pernah mengalami rotasi pekerjaan yang satu ke pekerjaan yang lainnya.						



## Lampiran 06. Kuisisioner kinerja pegawai

Bagian ini berisi 15 item tentang kinerja. Tidak ada jawaban yang benar atau salah karena hal ini hanya merupakan presepsi Anda. Untuk setiap pernyataan anda diminta mencentang jawaban yang tersedia berdasarkan pada :

Sangat Cakap	: 5
Cakap	: 4
Cukup Cakap	: 3
Kurang Cakap	: 2
Sangat Tidak Cakap	: 1

NO	PERNYATAAN	BOBOT ANGKA				
		1	2	3	4	5
1	Partisipasi kerja yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.					
2	Kesungguhan dan minat terhadap pekerjaan saat ini					
3	Bersedia menerima intruksi yang diberikan dengan baik.					
4	Memperoleh hasil kerja yang komprehensif dan/atau terperinci dalam waktu yang telah ditetapkan.					
5	Memiliki pengetahuan terhadap lingkungan kerja secara teoritis maupun praktis yang terkait dengan tugasnya.					
6	Kemampuan untuk melakukan relasi dan bekerja sama dengan teman sekerja dan mampu bekerja sama dalam kelompok.					
7	Kerelaan dalam menjalankan tugas secara konsisten dengan usaha maksimal terhadap pekerjaan.					
8	Kehadiran yang konsisten dan jarang mengambil cuti dengan tanpa alasan					
9	Kemampuan untuk mencaoai dan menganalisis fakta-fakta dan mengimplementasikannya dengan cara yang lebih baik.					
10	Kemampuan atau keefektifan dalam membuat rancangan tugas sendiri					
11	Diercaya dalam menjalankan tugas secara bersungguh-sungguh, teliti, dan efektif.					

12	Kemampuan untuk mencari dan mencoba ide-ide yang baru.					
NO	PERNYATAAN	BOBOT ANGKA				
		1	2	3	4	5
13	Kemampuan memberi dorongan kepada orang lain untuk melakukan tugas agar lebih efektif.					
14	Kemampuan untuk mendelegasikan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.					
15	Kelancaran dan keefesienan dalam menjalankan tugas.					



## Lampiran 07. Kuisioner tipologi kepribadian STIFIn

Pilahlah A,B,C, atau D keadaan yang sesuai dengan anda, apa bila ragu maka boleh memilih lebih dari satu pilihan

1	A	Menjalankan tugas	9	A	Terdorong untuk membuat
	B	Menguraikan proses		B	Terdorong untuk mengelola
	C	menyusun konsep		C	Terdorong untuk mencipta
	D	Mengurus Orang		D	Terdorong untuk memimpin
2	A	Berbuat untuk saat ini	10	A	Terdorong untuk mengkonkretkan pekerjaan
	B	Merencanakan untuk hari ini		B	Terdorong untuk membenahi keadaan
	C	Merancang untuk besok		C	Terdorong untuk menginspirasi perubahan
	D	Memilih untuk nanti		D	Terdorong untuk menjadikan kompak
3	A	Bertindak produktif	11	A	Bersikap realistik
	B	Berfikir objektif		B	Bersikap adil
	C	Berfikir kreatif		C	Bersikap apresiatif
	D	Berfikir interaktif		D	Bersikap harmonis
4	A	Memulai dengan : How?	12	A	Lebih mencari fakta
	B	Memulai dengan : What?		B	Lebih mencari data
	C	Memulai dengan : Why?		C	Lebih mencari pola
	D	Memulai dengan : Who?		D	Lebih mencari cerita
5	A	Bekerja secara teratur	13	A	Hebat dalam mengingat
	B	Bekerja secara mandiri		B	Hebat dalam menganalisa
	C	Bekerja secara variatif		C	Hebat dalam mengagag
	D	Bekerja secara bersama		D	Hebat dalam merasakan
6	A	Menjadi pekerja ulet	14	A	Sibuk mencari ketertinggalan tugas
	B	Menjadi pencari hasil		B	Sibuk mencari kesalahan kerja

	C	Menjadi pengejar prestasi		C	Sibuk mencari ketidaksinkronan pola
	D	Menjadi penghubung antar orang		D	Sibuk mencari ketidakcocokan hubungan
7	A	Membiasakan efisien	15	A	Merujuk pada manual
	B	Membiasakan efektif		B	Merujuk pada system
	C	Membiasakan solutif		C	Merujuk pada konsep
	D	Membiasakan persuasif		D	Merujuk pada nilai
8	A	Mencari kecepatan	16	A	Menindak lanjuti program
	B	Mencari ketepatan		B	Mengendalikan program
	C	Mencari perubahan		C	Menyusun program
	D	Mencari kebenaran		D	Mengusulkan program



Lampiran 08 Kuesioner *HR-STIFIn*

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda conteng (√) pada kolom sebelah kanan sesuai dengan kondisi anda

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N O	Pernyataan	STS	TS	R	S	ST
1	Dalam membuat suatu keputusan, saya lebih suka menggunakan data yang ada.					
2	Saya seseorang yang praktis					
3	Penulis seharusnya menyampaikan dengan terus terang apa yang mereka maksudkan.					
4	Saya lebih menghargai kemampuan saya yang bersandar pada kenyataan.					
5	Saya seseorang yang berpegang pada sesuatu yang realistis dibandingkan dengan menelaah yang spekulatif.					
6	Saya dikenal sebagai seorang yang pendiam tidak mudah akrab.					
7	Saya lebih cenderung membuat sesuatu keputusan berdasarkan nilai seorang itu.					
8	Saya lebih cenderung menggunakan pemikiran yang konsisten.					
9	Saya merasa lebih mudah membuat keputusan yang logis.					
10	Dalam mendekati seseorang, saya lebih cenderung untuk melakukan secara obyektif					
11	Jika berhadapan dengan orang lain, saya lebih nyaman bersikap lemah lembut daripada bersikap tegas					
12	Dalam pergaulan saya dengan orang lain, saya seorang yang mudah akrab dan personal.					

13	Orang yang ingin dipuji atau disanjung adalah seseorang yang kuat perasaannya.					
14	Saya suka berbincang-bincang dengan orang lain.					
15	Saya senantiasa menjaga hubungan yang harmonis dengan semua orang.					
16	Saya lebih suka bergantung pada firasat.					
17	Saya menyukai cerita-cerita fantasi dan heroik.					
18	Saya selalu melihat sesuatu yang bisa dibayangkan.					
19	Seseorang itu sepatutnya membiarkan sesuatu terjadi mengikuti kemungkinan acak sesuai nasib.					
20	Saya lebih berminat pada sesuatu hal yang mungkin terjadi dibandingkan pada fakta.					
21	Saya cenderung melihat sesuatu hal yang datang tiba-tiba.					
22	Saya lebih menyukai keputusan yang tidak mutlak.					
23	Saya lebih cenderung menjadi seseorang yang mudah mengasihani orang lain.					
24	Saya lebih cenderung menjadi seseorang yang berfikir adil.					
25	Saya cenderung fokus pada solusi daripada fokus pada masalah itu sendiri					

