

**PENGARUH MODAL MANUSIA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**SKRIPSI**

Oleh

**INDRA RAHENDRA PUTRAWAN**

**105720563715**



**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2020**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH MODAL MANUSIA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SULAWESI SELATAN**



Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi  
pada Program Studi Strata 1 Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2020**

15/09/2020

1 cty  
Smb. Alumni

R/0142/MAN/2020

PUT

P<sup>3</sup>

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Suatu Pengetahuan (Ilmu) Kalau*

*Tidak Bermanfaat Untukmu,*

*Tidak Akan Membahayakanmu” (Umar Bin Khattab)*

*Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai hadiah terindah kepada ayahandaku (Ihsan Azis) ibundaku (Nurlina Nur BA. S.Sos) - sebagai jawaban atas kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaku*





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Modal Manusia (*Human Capital*) Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Prov. Sul-Sel."

Nama Mahasiswa : Indra Rahendra Putrawan  
No Stambuk/NIM : 105720563715  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari senin tanggal 27 Agustus 2020.

Makassar, 27 Agustus 2020

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Moh. Aris Pasigai, SE., MM  
NBM: 109 3485

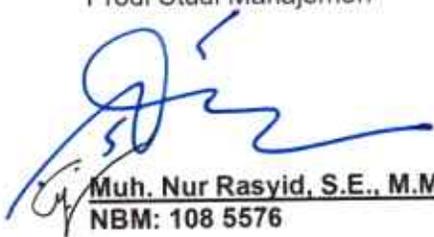
  
Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NIDN: 0914049104

Mengetahui,

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ketua,  
Prodi Studi Manajemen

  
Ismail Rasulong, S.E., M.M  
NBM: 903078

  
Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M  
NBM: 108 5576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Indra Rahendra Putrawan Nim : 105720563715, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 08 Muharram 1442 H/ 27 Agustus 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 12 Muharram 1442 H  
31 Agustus 2020 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M (.....)  
2. Samsul Rizal, SE., MM. (.....)  
3. Muh. Nur R, SE., MM (.....)  
4. Abdul Mutalib, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M  
NBM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indra Rahendra Putrawan  
Stambuk : 105720563715  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Modal Manusia (*Human Capital*) Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Prov. Sul-Sel".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 27 Agustus 2020

Makassar, 27 Agustus 2020



Surat Pernyataan,

Indra Putrawan

Diketahui Oleh :



Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M  
NBM: 903078

Ketua,  
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indra Rahendra Putrawan  
Stambuk : 105720563715  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Modal Manusia (*Human Capital*) Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Prov. Sul-Sel".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 27 Agustus 2020

Makassar, 27 Agustus 2020

Yang membuat Pernyataan,

Indra Rahendra Putrawan

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Modal Manusia Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Selatan".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis ibu **Nurlina Nur BA., S.Sos** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan teman dekat ku **Dwi Suci Ekawati Nengsi** yang selalu memberikan saya semangat dan harapan hingga saya selesai. Dan teruntuk saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan

penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Prof Dr. H. Ambo Asse M.Ag.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasullong, SE.,MM**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh Nur Rasyid, SE.,MM**, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE.,MM**, Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Muh Nur Rasyid, SE.,MM** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulisan.
9. Segenap Staff dan Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang telah mempercayakan penulis melakukan penelitian di instansi pemerintahan tersebut selama 2 bulan.
10. Terkhusus Ghio Fany Putri yang selalu memberikan doa, semangat, bantuan dan waktunya buat penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, .....2020

**Penulis**

## ABSTRAK

Indra Rahendra Putrawan, 2020. Pengaruh Modal Manusia Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Selatan, Skripsi program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigal dan pembimbing II Muh. Nur Rasyid

Penelitian ini bertujuan untuk dapat menjadi masukan bagi kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Selatan, agar meningkatkan Modal Manusianya dengan baik. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Modal Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Selatan. Dilihat dari nilai koefisien determinan yang ditunjukkan oleh *adjusted R square* yaitu sebesar 0,812 menunjukkan bahwa 81,8% variasi ini menentukan naik turunnya Kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Modal Manusia, Kinerja Aparat Sipil Negara**

## ABSTRACT

Indra Rahendra Putrawan, 2020. The Effect of Human Capital on the Performance of the State Civil Apparatus in the Office of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of South Sulawesi Province, Thesis of Management study program at the faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Makassar. Guided by tutors and mentors Moh. Aris Pasigai. I and II Muh. Nur Rasyid.

This research aims to be able to be input for the office of the regional development planning agency (BAPPEDA) of South Sulawesi Province, in order to increase its Human Capital Properly. This study uses descriptive analysis and simple linear regression analysis, the results of the study indicate that the implementation of Human Capital has a significant positive effect on the performance of the state civil apparatus at the regional development planning office (BAPPEDA) of South Sulawesi Province. Judging from the value of the determinant coefficient shown by *Adjusted R Square* of 0.812 shows that 81,8% of this variation determines the ups and downs of the performance of the state civil servants at the office of the regional development planning agency (BAPPEDA) of South Sulawesi province while 18.8% is explained by other factors not examined in this study.

**Keywords:** *Human Capital, The Performance of the state Civil Apparatus*

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
A. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) .....	5

B. Pengertian Modal Manusia .....	6
1. Komponen Modal Manusia .....	9
a. <i>Skills and Abilities</i> (Keterampilan dan Kemampuan) .....	10
b. <i>Creativity</i> (Inovasi) .....	10
c. <i>Life Experience</i> .....	11
d. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan) .....	11
C. Kinerja .....	12
1. Pengertian Kinerja Sumber Daya Manusia (Kinerja Aparat Sipil Negara) .....	14
2. Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia (Kinerja Aparat Sipil Negara) .....	14
3. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia .....	15
4. Manfaat Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Aparat Sipil Negara) .....	17
D. Aparatur Sipil Negara .....	18
E. Tinjauan Empiris .....	24
F. Kerangka Pikir .....	26
G. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
C. Jenis Data dan Sumber Data .....	28
1. Jenis Data .....	28
2. Sumber Data .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	29

E. Variabel .....	30
F. Teknik Pengumpulan Data .....	31
G. Definisi Operasional Variabel .....	32
H. Teknik Analisis Data .....	33
I. Uji Kualitas Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Gambar Umum Instansi .....	36
1. Sejarah Singkat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) .....	36
2. Visi dan Misi .....	37
3. Struktur Organisasi dan Job Description .....	38
B. Hasil Penelitian .....	40
1) Karakteristik Responden .....	40
a. Karakteristik Berdasarkan Usia .....	41
b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	43
2) Analisis Deskriptif Kuantitatif Variabel Penelitian .....	45
a. Variabel Modal Manusia ( <i>Human Capital</i> ) (X) .....	45
b. Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) .....	48
3) Uji Kualitas Data .....	50
a. Uji Validitas Data .....	50
b. Uji Realibilitas .....	52
4) Regresi Linear Sederhana .....	52

5) Uji R <sup>2</sup> (Uji Determinasi) .....	52
6) Uji t .....	53
C. Pembahasan .....	55
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>56</b>
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	
<b>BIOGRAFI PENULIS</b> .....	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	16
Tabel 3.2	Definisi Operasional	24
Tabel 4.1	Jumlah Aparat Sipil Negara Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.2	Jumlah Aparat Sipil Negara Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3	Jumlah Aparat Sipil Negara Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.4	Jumlah Aparat Sipil Negara Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.5	Jumlah Aparat Sipil Negara Berdasarkan Gaji	44
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Modal Manusia	47
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara	49
Tabel 4.8	Uji Validitas	51
Tabel 4.9	Uji Realibilitas Variabel Penelitian	52
Tabel 4.10	Uji Determinasi	53
Tabel 4.11	Uji t	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Komponen <i>Human Capital Source</i>	10
Gambar 2.2	Kerangka Pikir	26



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Keberhasilan Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas aparatur sipil Negara (ASN) yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap instansinya dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan instansi tersebut dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif.

Penilaian kinerja aparat sipil Negara berbasis *human capital* atau modal manusia merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh instansi pemerintahan. *Human capital* (modal manusia) merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital* (*intangible asset*) yang dimiliki oleh aparat sipil negara itu sendiri. Selama ini penilaian terhadap kinerja aparat sipil negara lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*). Menurut Mayo (2014) mengukur kinerja aparatur sipil negara dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimiliki aparat sipil negara. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Penyebutan *human capital* untuk sumber daya manusia (SDM) sepertinya belum

banyak dianut oleh kalangan instansi pemerintahan, padahal peran sumber daya manusia terhadap masa depan instansi pemerintahan sangat menentukan. Sumber daya manusia adalah *capital* yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan kerja serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan.

Keunggulan sumber daya manusia dibanding faktor produksi lainnya dalam strategi bersaing suatu organisasi antara lain meliputi: kemampuan inovasi dan leadership, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan (Mathis, 2013). Perhatian terhadap sumber daya manusia atau human capital sebagai salah satu faktor produksi utama bagi kebanyakan aparat sipil negara sering dinomor-duakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti usaha, kemampuan, dan kinerja. Banyak para aparat sipil negara kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh kinerja yang sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas aparat sipil negara lebih dinilai dari kinerjanya masing-masing. Para pemimpin aparat sipil negara tidak melihat kinerja bawahannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usaha aparat sipil Negara yang dapat membedakan kinerja dan produktivitas yang dimilikinya.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintahan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi Pemerintah. Oleh Karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Dalam implementasinya, pemerintah mengeluarkan peraturan yaitu PP No. 46

Tahun 2011 tersebut dinyatakan "Bahwa dalam rangka usaha menjamin obyektivitas dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja, dipandang perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Aparatur sipil Negara. Lebih lanjut UU No. 5 Tahun 2014 di nyatakan bahwa pengangkatan Aparatur Sipil Negara dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, pranata kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa atau golongan.

Dengan melakukan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJ IP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sul-Sel didasarkan atas dokumen tentang perkembangan kinerja Aparatur Sipil Negara yang telah ditetapkan dan disepakati sebagaimana dimaksud dalam peraturan Pemerintah.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJ IP) merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kewenangan pengelolaan Sumber Daya Manusia dan kebijaksanaan berdasarkan modal manusia yang telah dirumuskan oleh masing-masing instansi pemerintah kepada Gubernur yang dilaksanakan selama periode berlangsung.

Pelaksanaan Pembinaan Aparat Sipil Negara dapat menjadi proses perubahan dari Aparat Sipil Negara yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan sekarang dapat dikembangkan untuk memikul tanggung jawab baru. Untuk mengukur sukses atau tidaknya program yang dilaksanakan maka diperlukan adanya penilaian dan evaluasi secara sistematis.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah modal manusia berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sul-sel.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal manusia terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sul-sel.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan informasi tentang pengaruh modal manusia terhadap kinerja aparat sipil negara pada Dinas Badan Perencanaan Pendapatan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sul-sel.
2. Sebagai penambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh modal manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan ketika nanti peneliti berada dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi, yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain.

Sonny Sumarsono (2003:4) mengemukakan bahwa sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (organizational rigidity). Kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Pengembangan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dapat disesuaikan dengan skenario strategi bisnis perusahaan, dan rencana induk untuk kepemimpinan (Human Capital).

Menurut Sculler dan Jakson (2001:77) semangat kerja merupakan kondisi bagaimana seseorang aparat sipil negara melakukan pekerjaan setiap hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktifitas kerja Aparat Sipil Negara. Tingkat semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kegelisahan kerja, tingkat perpindahan, dan banyak tuntutan kerja Aparat Sipil Negara.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi, yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain.

SDM (Sumber Daya Manusia) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan/instansi, karyawan dan pegawai menjadi maksimal.

#### **B. Pengertian Modal Manusia (*Human Capital*)**

Menurut Gaol (2014:696) menyatakan bahwa "*Human Capital* merupakan sebuah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau *asset* suatu organisasi". Maksudnya adalah apabila di dalam suatu perusahaan seorang aparat sipil negara dijadikan sebagai modal keuntungan maka instansi negara tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau *human resource*. Dengan mengandalkan dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang

lainnya. Hal ini menunjukkan dalam jurnal internasional (Luminta dan Maria Gogan;2014) Pendekatan modal manusia (*Human Capital*) berkaitan erat dengan beberapa kinerja fundamental ekonomi dan negara. Studi sebelumnya memberikan bukti yang cukup kuat untuk menunjukkan bahwa peningkatan modal manusia (*Human Capital*) dan dengan demikian mempromosikan pertumbuhan kapasitas inovasi nasional. Dalam konteks ini, pemahaman daya saing bangsa di sehubungan dengan modal manusia (*Human Capital*) harus dianggap sebagai fenomena transformasi aset berharga untuk membuka jalan untuk prestasi yang lebih besar melalui inovasi dan kreativitas.

Oleh karena itu organisasi harus mengusulkan efektif berencana untuk berinvestasi berbagai aspek sumber daya manusia, dan pemerintah harus menerapkan undang-undang yang akan mendukung organisasi tersebut untuk memungkinkan mereka untuk tetap kompetitif perusahaan untuk jangka panjang mereka kelangsungan hidup. Secara umum *human capital* adalah dikaitkan dengan keterampilan dan keahlian seseorang dalam sebuah organisasi. Menurut Sharma (2013), *human capital* tidak hanya menyangkut hal tersebut tetapi juga mencakup karakter, sikap, kesehatan, dan motivasi diri. Selanjutnya Sharma mengatakan bahwa aset pengetahuan hanyalah bagian faktor *intangible* yang berkontribusi pada kinerja seseorang. Istilah *Human capital* juga sering dipertukarkan dengan istilah *intellectual capital* walaupun secara definisi keduanya tidak sama. Menurut Marko (2013), sumber daya intelektual dan modal intelektual hanya bisa menjadi keunggulan kompetitif ketika manajemen mengakui pentingnya pengalaman individu, juga ketika pengetahuan seorang individu memiliki pengaruh positif pada perkembangan saat ini dan masa depan organisasi.

Menurut Wright dan Moliterno (2013) *Human Capital* terdiri dari dimensi dan karakteristik yaitu *ability, personality, skill, knowledge, affect* dan *behavior*. Hal ini diperjelas oleh Rastogi (2002) yang menyatakan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan, kompetensi, sikap, kesehatan, dan sifat yang dimiliki oleh manusia. Romer (1999) menyatakan bahwa *human capital* merupakan sumber mendasar dari produktifitas ekonomi. Frank & Bemanke (2007) berpendapat bahwa *human capital* adalah perpaduan antara pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energy dan inisiatif yang memengaruhi produktifitas manusia. Schultz (1961) menyatakan bahwa *human capital* merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktifitas ekonomi di suatu negara. *Human capital* merupakan suatu konsep yang muncul pertama kali pada tahun 1776 di bidang ekonomi klasik (Fitzsimons, 1999).

Hal ini dapat dijelaskan apabila semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banyak mengikuti pelatihan maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki semakin tinggi. Sementara itu, kesehatan merupakan bidang yang saling terkait dengan pendidikan. Pendidikan tinggi yang dimiliki tanpa adanya tubuh yang sehat tidak akan menaikkan produktifitas. Sementara itu, pendidikan yang tinggi juga dapat memengaruhi tingkat kesadaran kesehatan seseorang. Bontis dkk (1999) mendefinisikan *human capital* adalah *human capital* mewakili faktor manusia dalam organisasi yang merupakan gabungan antara intelegensia, keterampilan, dan keahlian yang memberi karakter tersendiri pada organisasi. *Human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai

tujuan organisasi, (Schermerhorn, 2005:33). Dalam hal ini *human capital* merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

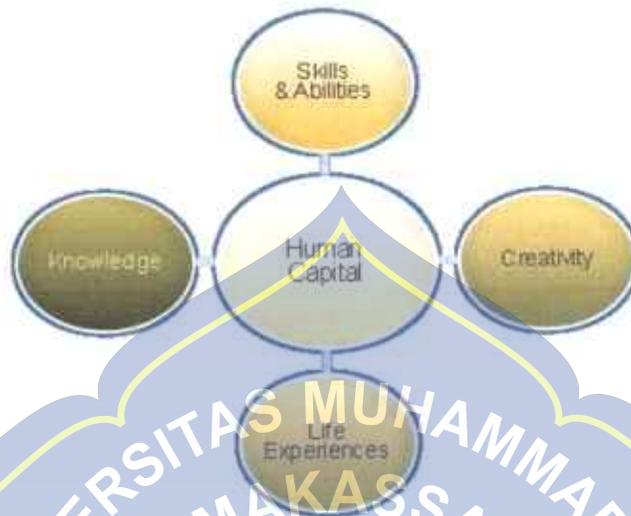
Stewart (1998:45) dalam Swarjuwono dan Kadir (2003:19) mengatakan bahwa "human capital mencerminkan kemampuan kolektif instansi negara untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada di dalam instansi negara dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh SDM nya".

#### 1. Komponen Modal Manusia (*Human Capital*)

Berbagai definisi mengenai human capital terus mengalami perkembangan yang sangat pesat. Schermerhorn (2005:33) *Human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Philip Habecker (2014) *human capital development experts, inc*, human capital merupakan kombinasi nilai dari keahlian, pengetahuan, kreativitas, kemampuan, dan pengalaman untuk lingkungan kerja sebuah organisasi. Peningkatan human capital ini dapat dilakukan dengan pelatihan berbasis pengetahuan yang berkelanjutan dan merumuskan pengembangan strategi setiap individu sebagai kontribusi untuk perusahaan.

Dari definisi tersebut komponen human capital dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Komponen *Human Capital Source* : Philip Habecker (2014)

a. **Skills and Abilities (Keterampilan dan Kemampuan)**

*Skills* adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. *Abilities* merupakan keahlian umum yang dimiliki individu. Sedangkan *Noe et al* (2000:119) mendefinisikan "*abilities* adalah kemampuan kognitif yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah fungsi kerja".

b. **Creativity (Inovasi)**

Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Sedangkan Menurut Stephen Robbins (1994) Mendefinisikan "inovasi sebagai suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa". Sedangkan Everett M. Rogers (1983) Mendefinisikan bahwa "inovasi adalah suatu ide,

gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi”.

**c. *Life Experience (Pengalaman Hidup)***

Pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung) KBBI (2005). Daehler & Bukatko (1985) dalam Syah (2003) Pengalaman dapat diartikan juga sebagai memory episodic, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi.. Sedangkan ketika berbicara pengalaman dalam hal pekerjaan adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan (manulang, 1984). Trijoko (1980) mengemukakan bahwa “pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.”

**d. *Knowledge (Pengetahuan)***

Menurut Bloom dan Skinner dalam Notoatmodjo (2003) Pengetahuan adalah kemampuan seseorang untuk mengungkapkan kembali apa yang 1919 diketahuinya dalam bentuk bukti jawaban baik lisan atau tulisan, bukti atau tulisan tersebut merupakan suatu reaksi dari suatu stimulasi yang berupa pertanyaan baik lisan atau tulisan. Secara umum diartikan sebagai kemampuan Manusia yang dihasilkan dari informasi yang ditafsirkan, pemahaman yang bertumbuh dari kombinasi data, informasi, pengalaman, dan interpretasi individu.

Dalam konteks organisasi, pengetahuan adalah jumlah dari apa yang dikenal dan berada dalam kecerdasan dan kompetensi orang. Dalam beberapa

tahun terakhir, pengetahuan telah datang untuk diakui sebagai faktor produksi (modal pengetahuan) yang berdiri sendiri, dan berbeda dari tenaga kerja. Modal Pengetahuan merupakan suatu kemampuan (know-how) hasil dari pengalaman, informasi, pengetahuan, pembelajaran, dan keterampilan anggota dari sebuah organisasi. Dari semua faktor-faktor produksi, modal pengetahuan menciptakan keunggulan kompetitif terlama dan abadi.

### C. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivali dan Basri, 2005:14)

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja dimulai dari *input*, *proses*, *output* atau *outcome*. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Unsur nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan (*impressive*), dan pemenuhan terhadap standar.

Dalam penelitian ini menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja aparat sipil negara di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulsel. Kinerja aparat sipil Negara merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang aparat sipil negara berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (Kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia pada suatu

instansi negara adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanannya. Jenis tugas atau posisi merupakan salah satu faktor eksternal yang kuat yang sangat mempengaruhi tindakan seseorang, motivasi kerja dan kepuasan. Setiap persyaratan seseorang atau antisipasi pada dasarnya membuat peningkatan hasil kepuasan subyektif atau tekanan, khawatir atau masalah biologis.

Sistem *reward* merupakan salah satu ruang lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia, kompensasi sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas. Sistem penghargaan yang tepat dari manajer, kinerja aparat sipil negara efektif dan tepat waktu akan menyebabkan *reward* meningkatkan. Penelitian dan pengalaman mengenai konsep kinerja, penguatan telah membuktikan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan semangat aparat sipil negara.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2007). Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:2) dalam Sejati (2011) "kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi". Dengan demikian, pengertian kinerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2005:9) pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2005: 14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **1. Pengertian Kinerja Sumber Daya Manusia (Kinerja Aparat Sipil Negara)**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:9) dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* mendefinisikan kinerja karyawan adalah :“hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2. Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia (Kinerja Aparat Sipil Negara)**

Menurut Sudarmanto (2009:11) dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun *survey literature* mengenai dimensi ataupun indikator yang menjadi indikator kinerja sebagai berikut : Sudarmanto (2009:11) mengemukakan empat indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas yaitu : Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas yaitu : Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

- c. Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu : tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat indikator kinerja diatas, ada dua hal yang terkait dengan aspek keluaran dan hasil pekerjaan yaitu : Kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan dua hal yang terkait aspek perilaku individu, yaitu : penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam bekerja atau kedisiplinan) dan kerja sama. Dari keempat indikator tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu masing-masing.

### 3. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (1993:394) "merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya". Sedangkan Meija dkk (2004:222) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi atau instansi negara. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- b. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

c. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi aparat sipil negara di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja aparat sipil negara. Berdasarkan pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, terdapat benang merah yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja aparat sipil negara yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja aparat sipil negara terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar aparat sipil negara yang memiliki kesamaan tugas.

Adapun menurut Kelvin aldrian widijanto (2017) menegaskan Dari seluruh hasil pengujian dan analisis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan yakni pelatihan kerja mempengaruhi secara positif kinerja karyawan. karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Larasati (2014) dan Julistia (2015) dimana hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diakibatkan oleh kurang-nya kemauan karyawan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada dalam bekerja, dilihat dari pernyataan (X2.3) yang mendapatkan total poin terendah. Selain itu dapat diakibatkan karena besarnya pengaruh dari variabel-variabel lain. Seperti yang dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dimana pengaruh variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja

memiliki prosentase sebesar 48,8% dan sisa 51,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Variabel-variabel lain yang dimaksud seperti gaji, kepuasan kerja, kemampuan individu karyawan, pengalaman bekerja, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013) dan Forivera (2013) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Manfaat Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Aparat Sipil Negara)

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996:342) mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi perusahaan dan pegawai yang dinilai, yaitu:

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan pegawaidan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- d. *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi aparat sipil negara agar kinerja mereka lebih optimal
- e. *Carrier planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai

- g. *Informational inaccuracies and job design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job analysis*, *job design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- i. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja aparat sipil negara dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja Aparat Sipil Negara.
- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

#### **D. Aparatur Sipil Negara**

Aparatur sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (tenaga kontak).

Didalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Bab I Pasal 1 ayat 1, tentang Undang-undang Aparatur sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Hal ini berarti aparatur dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, guna hasil kerja yang sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

1. Kedudukan, Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

a. Kedudukan Aparatur Sipil Negara

- Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur Aparatur Sipil Negara
- Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintahan
- Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

b. Hak Aparatur Sipil Negara

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemicu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan, melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus*, dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administratikus* dan *organization man*.

Menurut Herzberg, setiap manusia memerlukan dua kebutuhan dasar, yaitu:

- a. Kebutuhan menghindari dari rasa sakit dan kebutuhan mempertahankan kelangsungan hidup.
- b. Kebutuhan untuk tumbuh, berkembang dan belajar.

Adapun Hak-Hak pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 yaitu Pegawai Negeri Sipil berhak atas:

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas.
2. Cuti.
3. Jaminan pension dan jaminan hari tua.
4. Perlindungan.
5. Pengembangan kompetensi.

Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Hak-hak Pegawai ASN seperti yang telah dipaparkan diatas dapat dijelaskan lebih lanjut yaitu dalam hak gaji maksudnya pemberian gaji disebabkan pada dasarnya setiap Aparatur Sipil Negara beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada pegawai Negara Sipil Negara tersebut. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Hak cuti yang seperti yang telah dipaparkan diatas yang merupakan hak Pegawai Negeri Sipil maksudnya cuti diberikan sebagai hak bagi Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin kesegaran jasmani rohani serta kepentingan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yaitu tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

Jaminan pension dan jaminan hari tua adalah hak yang diberikan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang

ditentukan berhak atas pensiun. Yang dimaksud pensiun adalah jaminan di hari tua yang diberikan sebagai balas jasa terhadap Pegawai yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Untuk mendapatkan hak pensiun harus memenuhi syarat diantaranya:

- a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 Tahun.
- b. Telah diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- c. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 Tahun.

Hak perlindungan yang diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil maksudnya apabila Pegawai Negeri Sipil ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam atau karena sedang menjalankan tugas kewajibannya, maka Pegawai Negeri berhak atas perlindungan atas sesuatu kecelakaan itu dengan memperoleh perawatan dan Pegawai Negeri itu tetap menerima penghasilan penuh. Pegawai Negeri apabila mengalami cacat jasmani atau rohani dalam hal karena menjalankan tugasnya dan tidak dapat bekerja kembali berhak atas perlindungan yaitu dengan memberikan tunjangan.

## 2. Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Kewajiban Pegawai Negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban Pegawai Negeri dibagi menjadi tiga golongan, yaitu:

- a. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan
- b. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukan sebagai Pegawai Negeri pada umumnya dan kewajiban-kewajiban lainnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 ditetapkan kebijakan bahwa kewajiban Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

- Setia dan taat pada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
  - Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
  - Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
  - Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
  - Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.
  - Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun di luar kedinasan.
  - Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. Fungsi, Tugas dan Peran Aparatur Sipil Negara
- a. Pegawai ASN berfungsi sebagai:
    - Pelaksana kebijakan publik
    - Pelayan publik
    - Perekat dan pemersatu bangsa
  - b. Pegawai ASN bertugas sebagai:

- Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.
  - Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan di taati oleh setiap masyarakat. Dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil harus mampu meletakkan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi Negara seorang Pegawai Negara juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai filsafah dan ideology

Negara, kepada Undang-undang Dasar 1945, Negara dan pemerintahan. Dalam hal ini Pegawai Negeri harus bersikap "monoloyalitas", sebagai setiap Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh yang berarti Pegawai Negeri Sipil sepenuhnya berada dibawah pimpinan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat. Pegawai Negeri harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

#### E. Tinjauan Empiris

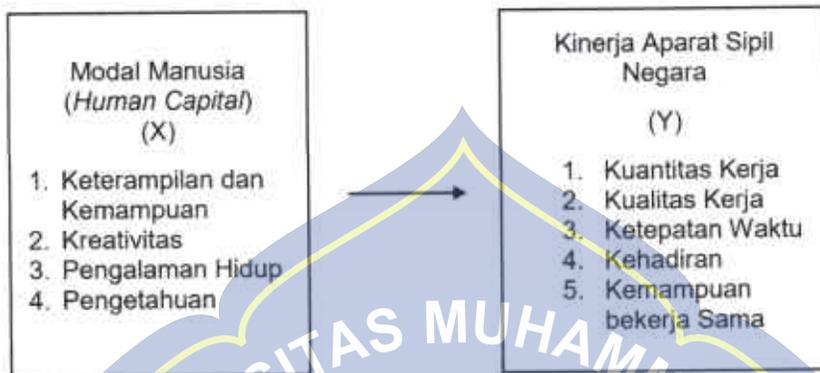
Berikut ini akan disajikan mengenai penelitian-penelitian yang menjadi acuan dalam melakukan penelitian:

Tabel. 2.1 Tinjauan Empiris

No.	Nama Peneliti	Judul	Indikator	Analisis	Hasil
1	Hasibuan (2015).	Peran <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara	<i>Human Capital</i> , dan Kinerja Individu Aparat Sipil Negara	Studi Literatur	<i>Human Capital</i> sangat bersinergi dalam meningkatkan keterampilan Aparat Sipil Negara
2	Divianto (2014)	Pengaruh Faktor-faktor <i>Intellectual Human Capital</i> Terhadap <i>Performance</i> (Survey pada Instansi	<i>Human Capital</i>	Alat Analisis Regresi tunggal	<i>Human Capital</i> Berpengaruh positif terhadap Organisasi

		Negara di Palembang)			
3	Ranupandojo (2017)	Peran <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Instansi Negara	<i>Human Capital</i> , dan Kinerja Instansi Negara	Studi Literatur	<i>Human Capital</i> Berpengaruh terhadap kinerja atau keterampilan Aparat sipil Negara
4	Stewart (2014)	<i>Human Capital</i> kemampuan individu pada organisasi	<i>Human Capital</i> dan Kinerja Organisasi	Studi literatur	<i>Human Capital</i> , dan kinerja bersinergi dalam membangun inovasi dan pembaharuan
5	Sangkala (2016)	Pandangan <i>Human Capital</i> terhadap kinerja Aparat Sipil Negara	<i>Human Capital</i> , dan kinerja Aparat sipil negara	Studi Literatur	<i>Human Capital</i> dan kinerja saling berpengaruh dan menciptakan dimensi : (1) Pendidikan dan Pelatihan, (2) Pengalaman, (3) Kompetensi, dan (4) Komitmen

## F. Kerangka Pikir



**Gambar 2.2 Kerangka Pikir**

Sumber: Philip Habecker (2014) dan Sudarmanto (2009)

Berdasarkan alasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui proses dan hasil dari modal manusia Aparat Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sul-sel dalam meningkatkan kinerja instansi Negara yang terdiri dari indikator-indikator yang menentukan sukses atau tidaknya Aparat Sipil Negara itu sendiri. Dalam mengembangkan modal manusia Aparat Sipil Negara ialah keterampilan dan kemampuan, inovasi, pengalaman hidup, dan pengetahuan. Untuk menjadikan tolak ukur dalam penilaian terhadap kinerja aparat sipil Negara harus mengikuti indikator yang ada seperti: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Jika dipandang dari segi teoritis pengetahuan, sedangkan dari sisi segi praktisnya dapat digunakan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sul-sel sebagai sumber informasi dan evaluasi bagi aparat sipil Negara guna meningkatkan kinerja instansi pemerintahan semakin baik.

## G. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, Masalah pokok serta tujuan dan kegunaan penelitian yang telah di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Modal Manusia (*Human Capital*) Berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulsel.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini bermaksud untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Tujuan penelitian ini adalah peneliti ingin menjelaskan atau memaparkan secara objektif mengenai "Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sul-sel."

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sul-sel yang berlokasi di jalan Urip Sumoharjo No.269. Dengan waktu penelitian 2 bulan lamanya terhitung sejak bulan Juni 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.

#### C. Jenis Data dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh secara tertulis yaitu sejarah berdirinya Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulse, Struktur organisasi dan pembagian tugas.
- b. Data Kuantitatif yaitu data yang di peroleh berupa angka-angka secara tertulis seperti, jumlah Aparat Sipil Negara, pembangunan

instansi pemerintahan, serta data lainnya yang menunjang pokok pembahasan ini.

## 2. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan penelitian lapang dan wawancara secara langsung dengan Aparat Sipil Negara yang ada pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah BAPPEDA Provinsi Sulsel.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai bahan-bahan literatur yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam pembahasan ini.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Penelitian yang menggunakan metode survey, tidak harus meneliti seluruh individu dalam populasi yang ada, karena akan membutuhkan biaya yang sangat besar dan juga waktu yang lama. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah Aparat Sipil Negara pada Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sul-sel sebanyak 88 pegawai ASN.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Menurut Sugiyono (2016-78) sampel merupakan "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi yang besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)."

Dalam menetapkan besarnya sampel (sampel size) dalam penelitian ini menggunakan sampel non probability yaitu sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel 88 pegawai ASN. Biasanya hal ini terjadi karena jumlah populasi sedikit.

## E. Variabel

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen ( Variabel bebas). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Human Capital* Aparat Sipil Negara dalam organisasi (X)
2. Variabel Dependen ( Variabel Terikat ). Sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparat Sipil Negara (Y).

## F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :

### a. Kuesioner

Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### b. Observasi

Pouline (Indrawati dkk., 2007) mengemukakan bahwa observasi adalah suatu studi yang dilakukan secara terencana dan sistematis melalui pengamatan terhadap gejala-gejala spontan yang terjadi. observasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengamati keikutsertaan mahasiswa dalam berorganisasi.

### c. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah materi modal manusia (*Human Capital*).

### G. Definisi Operasional Variabel

*Human Capital* sangat berpengaruh positif terhadap Kinerja Instansi Negara dan merupakan bagian terpenting dari sumber daya utama dalam organisasi instansi negara (Bontis, 2000). Sedangkan Usup RC (2013) mengemukakan bahwa *Human Capital* memiliki hubungan dan bersinergi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini Aparat Sipil Negara akan menilai bagaimana instansi Negara dapat meningkatkan nilai ekonomi sumber daya manusianya melalui sistem *Human Capital* yang diterapkan oleh instansi negara dan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara.

Perumusan definisi operasional pada penelitian ini merujuk pada penelitian yang pernah dilakukan oleh N Bontis, Usup RC dan Divanto. Penelitian ini juga menggunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
<i>Human Capital</i> (X1)	<i>Human Capital</i> adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi, (Schemerhorn 2005:33)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan</li> <li>2. Inovasi</li> <li>3. Kreativitas</li> <li>4. Pengalaman Hidup</li> <li>5. Pengetahuan</li> </ol>	Skala Likert, dengan bobot score yaitu : 1 = Sangat tidak setuju. 2 = Tidak setuju 3 = Cukup Setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
Kinerja (Y)	Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara definisi kinerja karyawan adalah "hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> </ol>	Skala likert, dengan bobot score yaitu :

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara,2009:9).	3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerja Sama dengan orang lain dalam bekerja. Sudarmanto (2009 : 11)	1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
--	---	--

## H. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap prestasi akademik mahasiswa, maka peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

$Y'$  = Kinerja

$X$  = Modal Manusia (*Human Capital*)

$a$  = Konstanta ( Nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi ( Nilai peningkatan ataupun penurunan)

### b. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dimana  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak begitupun jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## I. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang biasa jika datanya kurang reliable dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

- a. Jika  $r$  dihitung positif dan  $r$  dihitung  $> r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)
- b. Jika  $r$  dihitung negative dan  $r$  dihitung  $< r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- c.  $r$  dihitung dapat dilihat pada kolom *connected item total correlation*

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's*

*Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel.

### 3. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable independen dengan variable dependen, dari uji t diambil suatu keputusan. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen  $t < t_{tabel}$ , artinya variable independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selain pengambilan keputusan berdasarkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar dari 0,05 : maka hipotesis diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel dependen sebaliknya, jika probabilitas lebih kecil dari 0,05: maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

- a. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien tersebut mempunyai pengaruh berarti (signifikan) atau tidak terhadap nilai variabel dependen. Untuk pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai  $t$  pada tabel koefisien yang dihasilkan dengan bantuan *SPSS for Windows*. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Instansi

##### 1. Sejarah singkat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)

Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu dari instansi dalam lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas pokok dalam hal penyelenggaraan urusan dibidang perencanaan pembangunan daerah berdasarkan atas asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantu. Hal ini sebagaimana yang tertuang dalam peraturan daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 9 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan yang terarah dan bertahap melalui suatu proses perencanaan. Dalam menjalankan tugasnya, BAPPEDA memiliki fungsi:

- b. Perumusan kebijakan teknis perencanaan.
- c. Pengorganisasian penyusunan perencanaan pembangunan.
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah.
- e. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Gubernur selesai dengan tugas dan fungsinya.

Sejalan dengan fungsi BAPPEDA dalam perumusan kebijakan teknis perencanaan, maka BAPPEDA juga memiliki fungsi untuk menyusun berbagai dokumen perencanaan dalam bentuk pola dasar atau di Sulawesi Selatan disebut dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Disamping itu, BAPPEDA juga melakukan fungsi lain yang berkenaan dengan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pengawasan, dan pengendalian pembangunan di daerah sebagaimana yang tertuang di Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 2 Tahun 2010 tentang sistem perencanaan pembangunan daerah.

## 2. Visi dan Misi BAPPEDA

### a. Visi

Profesional, Terpercaya dan Kompetitif dalam perencanaan pembangunan wilayah.

### b. Misi

- i. Mengembangkan, mengkoordinasi dan memfasilitasi perencanaan pembangunan wilayah yang menjamin sinergitas.
- ii. Meningkatkan kinerja pelaksanaan rencana pembangunan wilayah.
- iii. Mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana organisasi.
- iv. Mengembangkan kualitas dan profesionalisme SDM perencana.



## 1. Kepala Badan

Kepala Badan memiliki tugas pokok menyelenggarakan pokok fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan yang menjadi wewenang daerah.

- a. Penyusunan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang perencanaan.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang bidang perencanaan.
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang bidang perencanaan.
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang perencanaan.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Sekretariat

Sekretariat bertugas dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Badan.

Fungsi:

- Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan badan.
- Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan.
- Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum.
- Pengoordinasian administrasi keuangan.
- Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

### 3) Bidang Ekonomi

Bidang ekonomi bertugas dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang perencanaan bidang ekonomi.

Fungsi:

- Perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang perencanaan bidang ekonomi.
- Pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang perencanaan bidang ekonomi.
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fungsi penunjang perencanaan bidang ekonomi.
- Pelaksanaan administrasi fungsi penunjang perencanaan bidang ekonomi.
- Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

## B. Hasil Penelitian

### 1) Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebarakan 88 eksemplar, semua kuisoner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari nama, alamat, jenis kelamin, umur, lama kerja. Dalam kuesioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasaan informasi yang diberikan responden.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, pegawai yang paling banyak adalah mereka yang berada pada range usia 36 – 45 tahun sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 42%, diikuti usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 38%, kemudian usia >46 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 19% dan yang terakhir usia 20 – 25 tahun sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 1%. Dimana jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Aparat Sipil Negara Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 25 Tahun	1	1%
2	26 – 35 Tahun	33	38%
3	36 – 45 Tahun	37	42%
4	>46 Tahun	17	19%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2019

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, Aparat Sipil Negara dibagi menjadi dua yaitu, Laki-laki dan Perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa Aparat Sipil Negara jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan Aparat Sipil Negara Jenis kelamin Perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa Aparat Sipil Negara yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang dengan tingkat persentase 56% dan Aparat Sipil Negara jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang dengan

tingkat persentase 44% adapun jumlah Aparat Sipil Negara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Jumlah Aparat Sipil Negara Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	49	56%
2	Perempuan	39	44%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti Tahun 2019

**c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

Berdasarkan pendidikan pegawai memiliki pendidikan SMA/D3 sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 7% dan pendidikan S1 sebanyak 29 orang dengan tingkat persentase 33% dan S2 berjumlah 47 orang dengan tingkat persentase 53% dan S3 berjumlah 6 orang dengan tingkat persentase 7% selengkapnya tabulasi data pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	sma/D3	6	7%
2	S1	29	33%
3	S2	47	53%
4	S3	6	7%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti Tahun 2019

**d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Pengelompokan pegawai berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut: pegawai yang paling banyak memiliki masa kerja 11-20 Tahun sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 37%, pegawai dengan masa kerja 1-10 Tahun sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 32%, pegawai dengan masa kerja 21–30 Tahun sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 23%, kemudian pegawai dengan masa kerja > 30 sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 8%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4

Jumlah pegawai berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 10 tahun	28	32%
2	11 – 20 tahun	33	37%
3	21 – 30 tahun	20	23%
4	>30 tahun	7	8%
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti Tahun 2019

**e. Karakteristik responden berdasarkan gaji**

Pengelompokan pegawai berdasarkan gaji memberikan hasil sebagai berikut: pegawai dengan gaji Rp. 1 juta – Rp 5 juta sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase 49% selanjutnya pegawai dengan gaji Rp 6 juta – Rp 10 juta sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase 49%, sedangkan pegawai dengan gaji Rp 11 juta – Rp 15 juta sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 2%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Jumlah pegawai berdasarkan gaji

No	Gaji	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< Rp. 1 juta	-	-
2	Rp. 1 juta - Rp. 5 juta	43	49%
3	Rp. 6 juta - Rp.10 juta	43	49%
4	Rp. 11 juta - Rp. 15 juta	2	2%
5	Rp. 16 juta - Rp. 20 juta	-	-
6	>Rp. 21 juta	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti Tahun 2019

Berdasarkan karakteristik responden diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi pegawai untuk mengetahui pengaruh tingkat kesesuaian materi pelatihan terhadap pemahaman Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh tingkat kesesuaian materi pelatihan terhadap pemahaman Aparatur Sipil Negara yang paling banyak adalah yang memiliki gaji sebesar Rp 1 juta – Rp 5 juta sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase sebesar 49% dan Rp 6 juta – 10 juta sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase 53%, usia berada pada range 36 – 45 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase 42% serta memiliki jenis kelamin laki-laki dengan persentase 56% yang berjumlah 49 orang.

### 3) Analisis Deskriptif Kuantitatif Variabel Penelitian

#### a) Variabel Modal Manusia (*Human Capital*) (X)

Modal manusia merupakan salah satu aset terbesar yang dimiliki oleh instansi pemerintahan. Modal manusia diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik didalam maupun diluar instansi pemerintahan.

Seiring berkembangnya teori ini, konsep *human capital* dapat didefinisikan menjadi tiga. Konsep pertama adalah *human capital* sebagai aspek individual. Konsep ini menyatakan bahwa modal manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada diri manusia, seperti pengetahuan merupakan pengetahuan, kompetensi, sikap, kesehatan, dan sifat yang dimiliki oleh manusia. Konsep kedua menyatakan bahwa (*Human Capital*) modal manusia merupakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui berbagai aktivitas pendidikan seperti sekolah, kursus, dan pelatihan. Konsep utama model ini adalah bahwa modal manusia merupakan sesuatu yang didapatkan melalui kumulasi suatu proses tertentu. Konsep ini menganggap modal manusia tidak berasal dari pengalaman manusia.

Konsep ketiga memandang modal manusia melalui perspektif orientasi produksi. Modal manusia merupakan sumber mendasar dari produktivitas ekonomi. Modal manusia juga merupakan sebuah investasi yang dilakukan manusia untuk meningkatkan produktivitasnya. Modal

manusia adalah perpaduan antara pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi dan inisiatif yang memengaruhi produktifitas manusia.

**1. Indikator modal manusia**

- a. Keterampilan dan Kemampuan**
- b. Kreativitas**
- c. Pengalaman Hidup**
- d. Pengetahuan**

Variabel modal manusia dalam penelitian berisi pernyataan-pernyataan yang bersifat positif, dimana pilihan sangat setuju akan menunjukkan bahwa responden melihat bahwa sangat pentingnya modal manusia terhadap kinerja aparatur sipil Negara. Dalam penelitian ini diperoleh data untuk variabel modal manusia sebagaimana tergambar pada tabel berikut ini:



Tabel 4.6

## Deskriptif Variabel Modal Manusia

## Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1.1.1	88	3.00	5.00	367.00	4.1705	.50791	.258
X1.1.2	88	3.00	5.00	388.00	4.4091	.53897	.290
X1.1.3	88	3.00	5.00	388.00	4.4091	.59955	.359
X1.1.4	88	4.00	5.00	381.00	4.3295	.47274	.223
X1.1.5	88	3.00	5.00	373.00	4.2386	.52510	.276
Average					4.23860		
Valid N (listwise)	88						

Sumber: Data diolah SPSS 25 oleh Peneliti Tahun 2019

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa:

1. Modal manusia yang sesuai dengan keterampilan untuk sistem kerja pada instansi pemerintahan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 367 dengan mean 4.1705, standar deviation 0.538 dan Variance 0.258.
2. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan sistem kerja pada Instansi Pemerintah. Jawaban dari Responden Maksimal 5 minimal 3 dan Sum 388 dengan Mean 4.4091, standar deviation 0.538 dan variance 0.290.
3. Kreativitas yang diberikan sesuai dan sejalan dengan kebutuhan dalam bekerja. Jawaban dari Responden Maksimal 5 dan Min 3 dan Sum 388 dengan Mean 4.4091, standar deviation 0.599 dan Variance 0.359.

4. Pengalaman saat bekerja mampu menunjang pekerjaan lebih baik. Jawaban dari Responden Maksimal 5 Minimal 4 dan Sum 381 dengan Mean 4.3295, standar deviation 0.472 dan Variance 0.223.
5. Pengetahuan yang dimiliki sangat baik dan mampu meningkatkan pekerjaan. Jawaban dari Responden Maksimal 5 Minimal 3 dan Sum 373 dengan Mean 4.2386, standar deviation 0.525 dan Variance 0.276.

**b. Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)**

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja Aparatur Sipil Negara baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari kerja dan perilaku kerja Aparatur Sipil Negara dalam suatu periode dan biasanya dalam per tahun.

Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu instansi dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.

**1. Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)**

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Variabel kinerja Aparatur Sipil Negara dalam penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan yang bersifat positif, dimana pilihan sangat setuju akan menunjukkan bahwa responden melihat bahwa Kinerja Aparatur Sipil

Negara sangat dipengaruhi oleh Modal Manusia (*Human Capital*) Dalam penelitian ini diperoleh data untuk variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara sebagaimana tergambar pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**

**Deskriptif Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara**

**Descriptives**

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y1.1	88	3.00	5.00	381.00	4.3295	.63827	.407
Y1.2	88	3.00	5.00	394.00	4.4773	.56685	.321
Y1.3	88	3.00	5.00	378.00	4.2955	.50649	.257
Y1.4	88	3.00	5.00	376.00	4.2727	.54091	.293
Y1.5	88	3.00	5.00	387.00	4.3977	.53691	.288
Average					4.35454		
Valid N (listwise)	88						

Sumber: Data diolah SPSS 25 oleh Peneliti Tahun 2019

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa:

1. Anda setuju mengenai kualitas kerja yang harus dimiliki Aparatur Sipil Negara guna meningkatkan kerja. Jawaban dari Responden Maksimal 5 Minimal 3 dan Sum 381 dengan Mean 4.3295, Standar Deviation 0.638 dan Variance 0.407.
2. Saya paham setiap Aparatur Sipil Negara dituntut untuk meningkatkan kualitas diri masing-masing untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Jawaban dari Responden Maksimal 5 Minimal 3 dan Sum 394 dengan Mean 4.4773, Standar Deviation 0.566 dan Variance 0.321.

3. Untuk meningkatkan kuantitas dalam pekerjaan merupakan bentuk keberhasilan kerja. Jawaban dari Responden Maksimal 5 Minimal 2 dan Sum 378 dengan Mean 4.2955, Standar Deviation 0.506 dan Variance 0.257.
4. Bentuk sikap profesional dalam bekerja dapat selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Jawaban dari Responden Maksimal 5 Minimal 2 dan Sum 376 dengan Mean 4.2727, Standar Deviation 0.540 dan Variance 0.293.
5. Penerapan ketepatan waktu dalam bekerja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Jawaban dari Responden Maksimal 5 Minimal 3 dan Sum 387 dengan Mean 4.3977, Standar Deviation 0.536, dan Variance 0.288.

### 3. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas Data

Pengujian validitas instrument, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Coreccted Item-Total Corelation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah  $N-2 = 88-2 = 86$  dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan pengujian satu arah, maka angka kritik untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah 0.1765. Dengan demikian maka berdasarkan pengujian validitas instrumen, nilai *Coreccted Item – Total Correlation* bernilai positif dan diatas nilai  $r$  tabel 0.1765 yang artinya semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas Modal Manusia (*Human Capital*) (X) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dapat di uraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

## Uji Validitas

Instrument Variabel	Question	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Modal Manusia ( <i>Human Capital</i> )	X1.1.1	0.751	0.1765	Valid
(X)	X1.1.2	0.515	0.1765	Valid
	X1.1.3	0.615	0.1765	Valid
	X1.1.4	0.412	0.1765	Valid
	X1.1.5	0.491	0.1765	Valid

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019

Instrument Variabel	Question	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Aparatur Sipil Negara	Y1.1	0.836	0.1765	Valid
(Y)	Y1.2	-0.732	0.1765	Valid
	Y1.3	0.307	0.1765	Valid
	Y1.4	0.697	0.1765	Valid
	Y1.5	0.673	0.1765	Valid

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019

## a. Uji Realibilitas

Satu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25. Hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (a) *Item* untuk setiap variabel adalah lebih

besar dari 0,60 sehingga item untuk setiap variabel adalah *reliabel*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

## Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	Batas rebialitas	Keterangan
Modal Manusia ( <i>Human Capital</i> ) (X)	0,883	0,6	Reliabel
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	0,674	0,6	Reliabel

Sumber: *Data diolah Oleh Peneliti Tahun 2019*

#### 4. Regresi Linear Sederhana

Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh Variabel *Independen* terhadap Variabel *dependen*.

- a. Konstanta sebesar 1.514 artinya jika Modal Manusia (*Human Capital*) (X) nilainya adalah 0 maka Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 1.514
- b. Koefisien regresi 0,313, artinya Modal Manusia (*Human Capital*) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, hal ini berarti bahwa semakin baik Modal Manusia (*Human Capital*) akan semakin baik kedepannya.

#### 5. Uji R<sup>2</sup> (Uji Determinasi)

Analisis determinasi adalah perbandingan antara variasi Y (*dependen*) yang dijelaskan oleh X (*independen*). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*.

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* untuk melihat pengaruh Variabel *independen* terhadap Variabel *dependen*. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,812 menunjukkan bahwa 81,2% Modal Manusia (*Human Capital*) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Sedangkan sebesar 18,8% dijelaskan oleh Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.10  
Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.812	.79804

a. Predictors: (Constant), Modal\_Manusia

Sumber: Data diolah SPSS 25 oleh Peneliti Tahun 2019

## 6. Uji t

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t dan koefisien Determinasi. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$ , maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai  $\text{sig} \geq 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hasil uji statistik variabel Modal Manusia (*Human Capital*) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,005$ ), dengan nilai t hitung 19,440 lebih besar dari t tabel 1,662 ( $19,440 > 1,662$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,313, maka hipotesis yang

menyatakan bahwa "Modal Manusia (*Human Capital*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara" diterima.

Persamaan Regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara

a = Konstanta

b = Koefisiensi garis regresi

X = Modal Manusia (*Human Capital*)

Tabel 4.11

Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.514	1.046		1.448	.151
	Modal Manusia	.313	.016	.903	19.440	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Aparat\_Sipil\_Negara

Sumber: Data diolah SPSS 25 oleh Peneliti Tahun 2019

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana maka dapat dikatakan bahwa Modal Manusia (*Human Capital*) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sul-Sel, Hal ini dikarenakan tingkat kesesuaian materi pelatihan diartikan dan diterapkan serta dilaksanakan secara baik maka akan memberikan pengaruh positif terhadap

pemahaman Aparatur Sipil Negara, yaitu berupa Modal Manusia Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh:

Mulyono (2015), mengemukakan bahwa modal manusia (*Human Capital*) berpengaruh pada keterampilan dan kemampuan Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Modal Manusia (*Human Capital*) yang dilakukan mampu meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Modal Manusia (*Human Capital*) berpengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini menggambarkan bahwa dengan penerapan Modal Manusia (*Human Capital*) yang baik dan benar akan memberikan dampak positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sul-Sel.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Modal Manusia (*Human Capital*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sul-Sel.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Modal Manusia (*Human Capital*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sul-Sel.
2. Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,812 menunjukkan bahwa variasi naik turunnya Kinerja Aparatur Sipil Negara 81,2% ditentukan oleh Modal Manusia (*Human Capital*) Aparatur Sipil Negara dan sisanya 18,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Instansi Pemerintahan

Dalam rangka meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara terhadap Kualitas Modal Manusia, maka diharapkan kepada pihak instansi pemerintahan Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sul-Sel untuk lebih mengoptimalkan Kualitas dan kuantitas para Aparatur Sipil Negara.

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya meneliti variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

### DAFTAR PUSTAKA

- Baedhowi. 2007. Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.15, No.2
- Bontis N. 1998. Intellectual Capital : An Explanatory Study That Develop Measures And Models. *Managements Decision*, Vol.36. No. 2, pp 63-67.
- Bontis N. 1999. Managing Organi-Zational Knowledge By Diagnosing Intellectual Capital: Farming And Advancing The State Of The Field. *International Journal Of Technology Management*, Vol.18 Nos 5- 8, Pp.433-62
- Bontis N. 2000. "assessing knowledge assets: A Review of The Models Used To Measure Intellectual Capital", Vol. 3 P.41-60,
- F, Rovi. 2013. "Human Capital Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 2 , no 12.
- Futriana, Dewi. 2006. Kontribusi Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Karyawan Operasional Di DAOP 2 PT. KAI (Persero) Bandung.
- Gaol. LJ, A to Z. 2015. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis*. Jakarta : PT grasindo anggota Ikapi.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta : JBPFE
- Hasibuan SP, Malayu. 2004. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, SP, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, SP, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Jackson, John H, dan Robert L. Mathis, 2003. *Human Resources Management*. Tenth Edition. Publishing: South Western Company

Jay Chatzkel. 2004. Greater Phoenix as a knowledge capital. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 8 Iss: 5, pp.61 – 72

Mangkunegara PrabuAnwar AA. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

Mangkuprawira Syafri. 2007. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Galia Indonesia.

Mayo, A. 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Itelectual Capital. dalam *Personal Review*, Vol. 29, No. 4.

Mondy, dan Noe. 1993. *Human Resource Management*, United States of America A Division of Simon & Schuster, Inc.

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :Bogor: Ghalia Indonesia.

Phillip Habecker., 2015, *Theoretical Human Capital Sources*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Ranupandojo., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Baru Dalam Meningkatkan Keterampilan*, Ekonisia, Yogyakarta.

Schermerhorn, Jr., John R., 2005. Manajemen, diterjemahkan oleh M. purnama putranata dan surya dharma , Yogyakarta.

Siagian P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Pertama), Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto, 2009. "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM". Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* hal.93, Bandung: Alfabeta

Suyanto Bagong. 2005 *Metode Penelitian Sosial: Bergabai Alternatif Pendekatan*. Jakarta : Prenada Media

Usup RC. 2011. Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relation Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank dan Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Industry Jasa Bank Umum Di Kalteg). Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Program Doctor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.

<https://www.slideshare.net/wijayaraden/skala-likert-metode-perhitungan-persentase-dan-interval> Tanggal, 01-05-2019, Pukul 21.47 wita.

<https://media.neliti.com/media/publications/134595-ID-peran-human-capital-terhadap-efisiensi-p.pdf> Tanggal, 01-5-2019, pukul 21.55 wita.



## **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada YTH,

Bapak/Ibu Pegawai Kantor BAPPEDA PROV.SULSEL

Di

Tempat

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tugas Akhir yang berjudul **"Pengaruh Modal Manusia Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan"**.

Dalam pengisian kuesioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan melingkari salah satu pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

**Indra Rahendra Putrawan**

### A. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Usia
  - 20 - 25 Tahun
  - 26 – 35 Tahun
  - 36 - 45 Tahun
  - > 46 Tahun
3. Jenis Kelamin
  - Laki-laki
  - Perempuan
4. Pendidikan
  - SMA – D3
  - S1
  - S2
  - S3
5. Masa Kerja
  - 1 – 10 Tahun
  - 11 – 20 Tahun
  - 21 – 30 Tahun
  - > 30 Tahun
6. Gaji
  - < Rp 1 juta
  - Rp 1 juta – Rp 5 juta
  - Rp 6 juta – Rp 10 juta
  - 11 juta – Rp 15 juta
  - 16 juta – Rp 20 juta
  - > 21 Juta



- **Pernyataan**

Lingkirlah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

• Kinerja Aparat Sipil Negara (Y)		1.Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju				
1.	Perlu adanya kualitas kerja yang harus dimiliki Aparatur Sipil Negara guna untuk meningkatkan kerja.	1	2	3	4	5
2.	Setiap Aparatur Sipil Negara dituntut untuk meningkatkan kualitas diri untuk hasil yang lebih maksimal	1	2	3	4	5
3.	Peningkatan kuantitas dalam pekerjaan merupakan bentuk keberhasilan kerja.	1	2	3	4	5
4.	Salah satu bentuk sikap profesional dalam bekerja dapat selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	1	2	3	4	5
5.	Menerapkan ketepatan waktu dalam pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja	1	2	3	4	5

• Modal Manusia ( <i>Human Capital</i> ) (X)		1.Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju				
1.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Sudah banyak inovasi yang saya lakukan pada saat bekerja	1	2	3	4	5
3.	Pengalaman dan pengetahuan memudahkan saya untuk bekerja	1	2	3	4	5
4.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	1	2	3	4	5
5.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	1	2	3	4	5

Lampiran 2

Responden	Modal Manusia (x)					Total X
	X1	X2	X3	X4	X5	
1	5	5	4	5	4	70
2	4	5	4	5	4	57
3	5	5	5	5	5	75
4	4	4	5	4	5	66
5	5	5	4	5	4	70
6	4	4	4	5	4	66
7	5	4	4	5	4	68
8	5	5	5	4	5	71
9	3	4	3	4	3	49
10	4	4	4	4	4	60
11	4	5	5	4	5	65
12	4	5	4	5	5	68
13	3	4	3	4	3	49
14	5	5	5	5	5	75
15	4	4	5	4	4	65
16	4	5	5	4	4	66
17	4	4	4	5	4	66
18	5	5	5	4	5	71
19	4	5	4	4	4	61
20	4	5	4	4	4	63
21	4	4	5	4	4	65
22	4	4	5	4	4	65
23	4	5	5	4	4	67
24	4	5	5	4	4	64
25	4	4	5	4	4	63
26	5	4	5	4	3	61
27	5	5	5	4	5	71
28	4	4	4	4	5	62
29	4	4	5	4	4	64
30	4	5	4	4	4	63
31	4	4	4	5	4	66
32	5	4	4	5	4	68
33	4	4	4	5	4	66
34	5	4	4	5	4	68
35	4	4	4	4	4	60
36	5	5	5	5	5	73
37	4	4	4	4	4	58
38	5	5	5	4	5	71
39	4	4	4	4	4	60
40	4	5	4	4	4	64
41	4	5	5	4	4	68
42	4	4	4	5	4	68
43	4	4	5	4	4	66
44	4	5	5	4	5	67



Responden	Kinerja (Y)					Total Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	4	5	5	24
4	5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	5	5	24
6	4	5	4	4	5	22
7	5	5	4	4	5	23
8	5	5	4	5	5	24
9	3	3	4	3	4	17
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	4	22
12	5	4	5	4	4	22
13	3	3	4	3	4	17
14	5	5	4	5	5	24
15	4	5	5	4	4	22
16	5	4	5	4	4	22
17	4	5	4	4	5	22
18	5	5	4	5	5	24
19	4	4	5	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	5	4	5	4	23
23	4	5	5	5	4	23
24	4	5	4	4	4	21
25	4	5	5	4	4	22
26	4	5	4	3	4	20
27	5	5	4	5	5	24
28	4	5	5	4	4	22
29	4	4	5	4	5	22
30	5	4	4	5	4	22
31	4	5	4	4	5	22
32	5	5	4	4	5	23
33	4	5	4	4	5	22

34	5	5	4	4	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	4	5	5	23
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	4	5	5	24
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	5	4	4	21
41	4	5	4	4	4	21
42	3	4	4	5	5	21
43	4	5	5	5	4	23
44	5	5	5	5	4	24
45	5	5	5	4	4	23
46	3	4	4	4	3	18
47	3	4	3	4	4	18
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	4	5	4	22
50	5	5	4	4	5	23
51	5	4	5	4	4	22
52	5	5	4	5	5	24
53	5	5	4	5	5	24
54	5	4	5	5	4	23
55	4	5	5	4	4	22
56	4	4	5	4	5	22
57	5	4	5	4	5	23
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	5	4	4	4	21
62	4	4	4	5	4	21
63	4	5	5	5	4	23
64	4	4	4	4	4	20
65	5	5	4	5	5	24
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20
68	5	5	4	5	5	24
69	5	5	4	5	5	24
70	5	5	5	4	5	24
71	5	5	5	4	5	24

72	4	4	5	4	5	22
73	4	4	5	4	4	21
74	5	5	4	5	5	24
75	5	4	5	5	4	23
76	4	5	5	4	4	22
77	4	4	5	4	5	22
78	5	4	5	4	5	23
79	3	4	4	4	3	18
80	3	4	3	4	4	18
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	5	4	4	5	22
84	5	4	4	4	5	22
85	5	5	4	5	5	24
86	5	4	5	4	4	22
87	3	3	4	3	4	17
88	4	4	4	4	4	20
89	381	394	378	376	387	1916







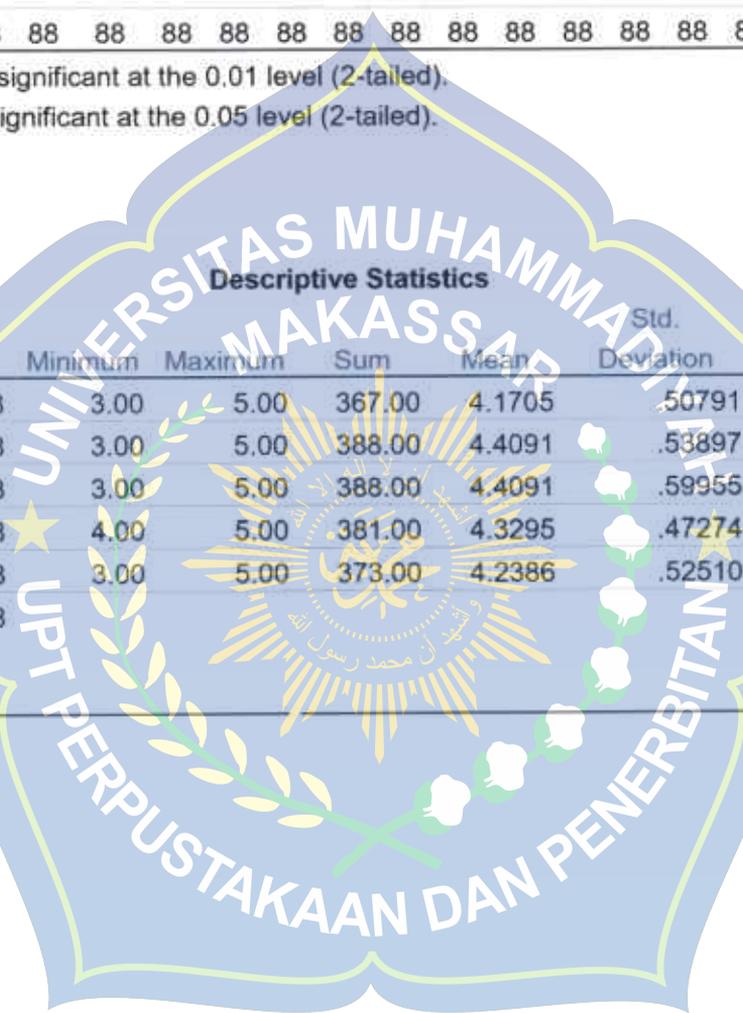
us	Sig.	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
ia	(2-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	taile																
	d)																
N		88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1.1.1	88	3.00	5.00	367.00	4.1705	.50791	.258
X1.1.2	88	3.00	5.00	388.00	4.4091	.53897	.290
X1.1.3	88	3.00	5.00	388.00	4.4091	.59955	.359
X1.1.4	88	4.00	5.00	381.00	4.3295	.47274	.223
X1.1.5	88	3.00	5.00	373.00	4.2386	.52510	.276
Valid N (listwise)	88						



### Statistics

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5
N Valid	88	88	88	88	88
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.1705	4.4091	4.4091	4.3295	4.2386
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.50791	.53897	.59955	.47274	.52510
Variance	.258	.290	.359	.223	.276
Range	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	367.00	388.00	388.00	381.00	373.00

#### X1.1.1

	Frequency	Valid Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	5.7	5.7	5.7
4.00	63	71.6	71.6	77.3
5.00	20	22.7	22.7	100.0
Total	88	100.0	100.0	

#### X1.1.2

	Frequency	Valid Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.3	2.3	2.3
4.00	48	54.5	54.5	56.8
5.00	38	43.2	43.2	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**X1.1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	5.7	5.7	5.7
4.00	42	47.7	47.7	53.4
5.00	41	46.6	46.6	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**X1.1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	59	67.0	67.0	67.0
5.00	29	33.0	33.0	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**X1.1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	4.5	4.5	4.5
4.00	59	67.0	67.0	71.6
5.00	25	28.4	28.4	100.0
Total	88	100.0	100.0	

### Variabel Kinerja Aparat Sipil Negara

#### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja_Aparat_Sipil_Negara
Y1	Pearson Correlation	1	.450**	.229*	.502**	.485*	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y2	Pearson Correlation	.450**	1	-.016	.470**	.464*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.880	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y3	Pearson Correlation	.229*	-.016	1	-.046	-.099	.307**
	Sig. (2-tailed)	.032	.880		.672	.359	.004
	N	88	88	88	88	88	88
Y4	Pearson Correlation	.502**	.470**	-.046	1	.335*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.672		.001	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y5	Pearson Correlation	.485**	.464**	-.099	.335**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.359	.001		.000
	N	88	88	88	88	88	88
Kinerja_Aparat_Sipil_Negara	Pearson Correlation	.836**	.732**	.307**	.697**	.673*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88

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

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

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y1.1	88	3.00	5.00	381.00	4.3295	.63827	.407
Y1.2	88	3.00	5.00	394.00	4.4773	.56685	.321
Y1.3	88	3.00	5.00	378.00	4.2955	.50649	.257
Y1.4	88	3.00	5.00	376.00	4.2727	.54091	.293
Y1.5	88	3.00	5.00	387.00	4.3977	.53691	.288
Valid N (listwise)	88						

### Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	88	88	88	88	88
Valid	88	88	88	88	88
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.3295	4.4773	4.2955	4.2727	4.3977
Median	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.63827	.56685	.50649	.54091	.53691
Variance	.407	.321	.257	.293	.288
Range	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	381.00	394.00	378.00	376.00	387.00

### Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	9.1	9.1	9.1
4.00	43	48.9	48.9	58.0
5.00	37	42.0	42.0	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.4	3.4	3.4
	4.00	40	45.5	45.5	48.9
	5.00	45	51.1	51.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.3	2.3	2.3
	4.00	58	65.9	65.9	68.2
	5.00	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.5	4.5	4.5
	4.00	56	63.6	63.6	68.2
	5.00	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.3	2.3	2.3
	4.00	49	55.7	55.7	58.0
	5.00	37	42.0	42.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Lampiran: Uji Realibilitas**

**Scale:** Modal Manusia

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.881	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	60.4886	24.391	.704	.672	.869
X1.1.2	60.2500	25.523	.435	.494	.880
X1.1.3	60.2500	24.626	.537	.722	.876
X1.1.4	60.3295	26.338	.334	.569	.883
X1.1.5	60.4205	25.718	.411	.480	.881

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.6591	28.181	5.30861	15

**Scale: Kinerja Aparat Sipil Negara**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.674	.658	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	17.4432	1.836	.667	.459	.492
Y1.2	17.2955	2.188	.529	.345	.575
Y1.3	17.4773	3.080	.034	.135	.766
Y1.4	17.5000	2.299	.491	.344	.595
Y1.5	17.3750	2.352	.459	.344	.609

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.7727	3.396	1.84283	5

Lampiran: Uji Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji T

Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.812	.79804

- a. Predictors: (Constant), Modal\_Manusia  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Aparat\_Sipil\_Negara

Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.514	1.046	1.448	.151
	Materi Pelatihan	.313	.016	.903	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja\_Aparat\_Sipil\_Negara

## BIOGRAFI PENULIS



Indra Rahendra Putrawan panggilan Indra lahir di ujung pandang pada tanggal 27 Oktober 1996 dari pasangan suami istri Bapak Ichsan Aziz dan Ibu Nurlina Nur BA., S.Sos. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Pangguntungang BTN Tamarunang Indah 1 Blok C2/8 RT 11 RW 05, Kelurahan Tamarunang, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Inpres Tamarunang lulus tahun 2009, MTs Aisyah Sungguminasa Gowa lulus tahun 2012, SMA Negeri 3 Sungguminasa lulus tahun 2015, dan mulai tahun 2015 mengikuti Program S1 Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

**AS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 21442/S.01/PTSP/2019  
Jenis : -  
Materi : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Badan Perencanaan Pembangunan  
Daerah Prov. Sulsel

di-  
Tempat

Melampirkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2848/05/C.4-VIII/VIII/37/2019 tanggal 07 Agustus perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **INDRA RAHENDRA PUTRAWAN**  
No. Pokok : **10572 05637 15**  
Jurusan Studi : **Manajemen**  
Jabatan/Lembaga : **Mahasiswa(S1)**  
Alamat : **Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar**

dimaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan

**" PENGARUH MODAL MANUSIA TERHADAP KINERJA APARAT SIPIL NEGARA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN "**

Yang akan dilaksanakan dari : **Tgl. 10 Agustus s/d 10 Oktober 2019**

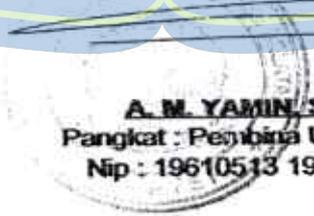
Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Salinan Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : **08 Agustus 2019**

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU**  
**PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**A. M. YAMIN, SE., MS.**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002



Kepada Yth.  
Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,  
Tanggal,

PTSP 08-08-2019





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
( BAPPEDA )

Jl. Urip Sumohardjo No 269 Tlp. 453863  
Makassar 90231

Nota Dinas

Kepada Yth : Mahasiswa(i) Universitas Muhammadiyah Makassar  
Dari : Sekretaris Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan  
Tanggal : 19 Agustus 2019  
Nomor : 010 / 3403 / Bappeda  
Perihal : Persetujuan Penelitian  
Tembusan : Sekretaris Bappeda Prov. Sulsel

ISI

Menindak lanjuti Surat Dari Universitas Muhammadiyah Makassar, Dengan Nomor : 21442/S.01/PTSP/2019, tanggal 08 Agustus 2019, Perihal Permohonan Izin Penelitian, dalam rangka penulisan Skripsi, dengan Judul Skripsi : " PENGARUH MODAL MANUASIA TERHADAP KINERJA APARAT SIPIL NEGARA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN ", Sehubungan dengan hal diatas, kepada yang berhubungan dengan hal tersebut dimohon kesediaanya untuk difasilitasi dalam bentuk Data, Referensi & Informasi, mahasiswa(i) / peneliti dibawah ini:

Nama : Indra Rahendra Putrawan  
No. Pokok : 10572 05637 15  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 - Makassar

Demikian Nota Dinas ini disampaikan untuk dilaksanakan.

A.n Sekretaris Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan  
Kasubag Umum, Kepegawaian & Hukum



AMRAN AZIS, SE  
Pangkat: Penata Tk. I

Nip: 19741012 200212 1 003

Tembusan Yth :

1. Sekretaris Bappeda Prov. Sulsel
2. Peninggal