PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG SUB DIVISI REGINONAL KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

MEIDY BUGIES SAPOETRA.

Nomor Stambuk : 105641118716

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG SUB DIVISI REGINONAL KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Pemerintahan

Disusun dan Diajukan Oleh

MEIDY BUGIES SAPOETRA

Nomor Stambuk : 105641118716

30/03/2021

1 eks
Smb. Alumni

R/039/FPM/2021
SAP
P

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian	:	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Cabang Kabupaten Sidenreng Rappang
Nama Mahasiswa	:	Meidy Bugies Sapoetra
Nomor Induk Mahasiswa	:	105641118716
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan

Menyetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hafiz Elfiansyah Parawu, M.Si	**Dr. Hj. Sudarmi, M.Si**

Mengethui,

Dekan Fisipol	Ketua Program Studi
Unismuh Makassar	Ilmu Pemerintahan
Dr. Hj. Ihyani Malik. S.Sos. M.Si	**Dr. Nurvanti Mustari. S.IP. M.Si**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PENERIMA TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan Menguji Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0155/FSP/A.3-VIII/II/42/2020 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Program Studi Ilmu Pemerintahan di Makassar pada Hari Selasa 23 Februari 2021.

TIM PENILAI

Ketua	Sekretaris
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si	**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M. Si**

Penguji

1. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si (Ketua) (.....)
2. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd (.....)
3. Dr. Hafiz Elfiansyah Parawu, M.Si (.....)
4. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si (.....)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Meidy Bugies Sapoetra.

Nomor Stambuk : 105641118716

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis / dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 15 Januari 2021

Yang Menyatakan,

Meidy Bugies Sapoetra

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRAK

Meidy bugies sapoetra. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Kabupaten Sidenreng Rappang. (di bimbing oleh Hafiz Elfiansyah Parawu dan Sudarmi)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada perum bulog sub divisi regional kabupaten sidenreng rappang dan juga untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada perum bulog. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi kuesioner, dan telaah dokumen. Proses analisis data dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu pemeriksaan semua data terkait, hasil kuesioner mendalam, reduksi data, penyajian data kemudian penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengembangan sumber daya manusia memiliki efek postif dalam kinerja pegawai perum bulog, dari enam indikator dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu kebijakan organisasi, dimana kebijakan organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. prestasi kerja, dimana prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perum bulog latar belakang pendidikan, dimana dalam latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perum bulog dapat dilihat dari hasil nilai koefisien sebesar 0.8. yang artinya pelaksanaan memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai perum bulog. Pelatihan, pelatihan juga telah diindetifikasi bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintahan desa. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perum bulog. Dan kesetiaan dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perum bulog

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja, Perum Bulog

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Karena telah melimpahkan rahmatnya berupa kesempatan dan pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Sistem Keuangan Desa Terhadap Kinerja Pemerintahan Desa di Kecamatan Patallassang Kabupaten Gowa". Skripsi ini merupakan tugas akhir yang saya ajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis menghanturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda selaku orang tua atas segala pengorbanan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam mengejar dan mendidik sejak kecil hingga sekarang ini. Semoga yang telah mereka berikan kepada saya menjadi kebaikan dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.
2. Rismana Iry Baharuddin selaku pendamping saya yang selama ini menemani saya dalam pembuatan skripsi saya.
3. Bapak Dr.Hafiz Elfiansyah Parawu, M.SI selaku pembimbing 1 dan Ibu Dr. Hj. Sudarmi, M.SI selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan masukan dan arahan serta bimbingan dalam penyempurnaan skripsi ini

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Ibunda Dr. Nuryanti Mustari, S.IP.,M.Si, ketua jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Makassar
6. Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
7. Seluruh Dosen-dosen, Staf Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan saya banyak sekali ilmu dan pengalaman, yang akan menjadi bekal saya di kemudian harinya
8. Teman-teman IP Angkatan 016 yang selama ini selalu menemani, membantu dalam pembuatan skripsi saya
9. Serta sahabat-sahabatku yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini, dan terimakasih kepada diriku sendiri.

Semoga segala bantuan dan bimbingannya mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah Swt sebagai amal ibadah, Aamiin. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis sangat mengharapkan demi perbaikan-perbaikan kedepannya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Makassar, 30 Desember 2020

Penulis,

Meidy Bugies Sapoetra

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN

PERSETUJUAN ii

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH iii

ABSTRAK iv

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penulisan 6

D. Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI 8

A. Penelitian Terdahulu 8

B. Konsep dan Teori 9

1. Teori Sumber Daya Manusia 9

2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia 10

3. Teori Kinerja Pegawai 25

C. Kerangka Pikir 29

D. Hipotesis 30

E. Defenisi Oprasional 31

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia 31

2. Kinerja Pegawai 32

BAB III METODE PENELITIAN 34

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian 34

B. Jenis Dan Tipe Penelitian 34

a. Jenis Penelitian 34

b. Tipe Penelitian 34

C. Populasi Dan Sampel 35

1. Populasi 35

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Sampel 35
D. Teknik Pengumpulan Data 35
1. Observasi 35
2. Metode Angket (Kuesioner) 36
3. Dokumentasi 36
E. Teknik Pengabsahan Data 37
1. Uji Validitas 37
2. Uji Reliabilitas 37
F. Teknik Analisis Data 37
BAB IV PEMBAHASAN 39
A. Sejarah Singkat Perum Bulog (Badan Urusan Logistik) 39
B. Hasil Penelitian 42
a. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin 43
b. Identitas Responden Berdasarkan Umur 43
c. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 44
C. Hasil Analisis 45
1. Uji Instrumen Penelitian 45
2. Uji Reabilitas 46
D. Hasil Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial 47
E. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Secara Simultan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ... 69
F. Pembahasan 72
1. Pengaruh Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial 72
2. Pengaruh Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan 75
BAB V PENUTUP 76
A. Kesimpulan 76
B. Saran 77
DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN 81

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menciptakan efektivitas dan efesiensi di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia bertugas untuk mengelola manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin agar dapat diperoleh dan memuaskan bagi organisasi atau perusahaan(Sunyoto Danang, 2013)

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai. Kualitas sumber daya tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesua dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika(Ardini, 2018). Setiap organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja seorang pekerja dapat dipengaruhi dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia di suatu instansi atau perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang di desain untuk membantu pekerja, yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill pegawai. Dalam perusahaan sering masalah yang timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia(Lesmana & Tarigan, 2014).

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menciptakan efektivitas dan efesiensi di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia bertugas untuk mengelola manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin agar dapat diperoleh dan memuaskan bagi organisasi atau perusahaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari berbagai yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Apabila perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik maka akan menciptakan efektifitas dan efisiensi perusahaan yang memuaskan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan perusahaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Berdasarkan beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia, maka penelitian yang dilakukan oleh(Krisdiyanto & Nurhajati, 2017) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu" dan Lasinggi (2019) dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Kendari" menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rismanto (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-una, menyatakan bahwa pengembangan pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan, dimana dalam penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog cabang Kabupaten Sidenreng Rappang yang merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan, Bulog memiliki tugas pokok diantaranya yaitu menjaga harga dasar pembelian gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin), dan pengelolaan stok pangan. Dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat serta untuk lebih meningkatkan pengembangan sumber daya manusianya maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawai. dimana

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

perlu dilakukan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) serta penambahan pegawai agar pegawai yang bekerja pada Perum Bulog Sirendreng Rappang dapat bekerja dengan efektif. Adapun diklat yang dilakukan pada Perum Bulog Sirendreng Rappang yaitu diklat pergudangan, RTR (*Rice to rice*), dan akuntansi, perpajakan dan lain sebagainya. kemudian fungsi dari diklat tersebut ialah membantu pegawai agar lebih mudah dan terarah dalam melaksanakan pekerjaan di masing-masing bidangnya, contohnya seperti RTR (*Rice to rice*) dari beras, ke beras, untuk beras.

Berdasarkan pada uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang : **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Kabupaten Sidenreng Rappang"**

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Kabupaten Sidenreng Rappang secara parsial?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Kabupaten Sidenreng Rappang secara simultan?

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

C. Tujuan Penulisan

A. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Kabupaten Sidenreng Rappang secara parsial.

B. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Kabupaten Sidenreng Rappang secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan untuk pengembangan keilmuan Program Studi Ilmu Pemerintahan, khususnya mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

   b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan penelitian bagi penelitian lain yang ingin mendalami penelitian bertema serupa.

2. Manfaat praktis

   a. Manfaat bagi peneliti

      Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan mengembangkan wawasan berpikir yang dilandasi konsep ilmiah khususnya mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada perum bulog cabang kabupaten sidenreng rappang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Manfaat bagi pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan kepada pegwai perum bulog sidenreng rappang dalam meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawainya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian berikut ini terkait dengan tinjauan pustaka terdahulu sebagai arahan untuk penelitian yang dilakukan terkait dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, yaitu:

1. (Krisdiyanto & Nurhajati, 2017) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu". Hasil analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja diperoleh nilai thitung> ttabel (2,131 > 1,994) dan p-value 0,037 < 0,05 ini berarti H0 ditolak dan HA diterima dengan nilai signifikansi 5% sehingga diketahui pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.
2. (Rismanto, Adam, & Hasanuddin, 2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-una". Berdasarkan perhitungan koefisien regresi parsial antara (X2) terhadap kinerja pegawai. Setelah dianalisis diperoleh nilai t-hitung X2 (2,647) > t-tabel (1,697), maja kesimpulan Ho diterima dan Ha di tolak kesimpulan variabel

pengembangan sumber daya manusia berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. (Lasinggi, 2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Kendari" Hasil uji t pada tabel dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak H0 atau Pelatihan SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pengembangan SDM (X2) signifikansi p-value = 0,001< 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak H0 atau Pengembangan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Konsep dan Teori

1. Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menciptakan efektivitas dan efesiensi di suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia bertugas untuk mengelola manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin agar dapat diperoleh dan memuaskan bagi organisasi atau perusahaan,(Sunyoto Danang, 2013). Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Oleh karena itu perusahaan harus

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai. Kualitas sumber daya tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai.

2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan–kesempatan belajar yang didesain untuk membantu pekerja, yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill pegawai.

Dalam perusahaan sering masalah yang timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia.(Lesmana & Tarigan, 2014)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidak-tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara makro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi.

Pengembangan (development) menurut(Sulistiyani, Teguh Ambar, & Rosidah, 2009) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, kehalian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. (Rachmawati Kusdyah Ike, 2008) mengemukakan bahwa pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen.

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier pegawai inilah yang dimaksudkan sebagai pengembangan pegawai. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya

manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga atau konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini. Seperti halnya yang dikemukakan oleh(Sihotang, 2006) sebagai berikut :

1. Kebijakan Organisasi

   Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dalam perusahaan.Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi kerja

   Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan

   Semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasiltas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi diberbagai posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitas tinggi.

(Sedarmayanti, 2009) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembagkan lingkungan di mana pegawai didorong belajar dan berkembang. Silalahi (2000 : 249) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turn over* pegawai, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

a. Jenis Pengembangan

Pengembangan pegawai (pendidikan dan latihan) perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, pegawai, dan masyarakat konsumen. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing pegawai pada jabatannya. Program pengembangan suatu perusahaan hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua pegawai atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

(Hasibuan, 2008) jenis pengembangan dikelompokkan atas dua jenis yaitu :

a. Pengembangan secara informal

b. Pengembangan secara formal.

Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

1. Pengembangan secara Informal

Pengembangan secara informal yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

2. Pengembangan secara Formal

Pengembangan secara formal yaitu pegawai ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai.

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi dibidang manusia tersebut (*human investment*) akhirnya akan menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda di waktu yang akan datang.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Program pengembangan pegawai hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

b. Metode Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapakan sebelumnya oleh perusahaan maupun oleh konsultan perusahaan. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggungjawab pengembangan yang ada dalam perusahaan, yaitu manajer sumber daya manusia dengan tim atau divisi pengembangan sumber daya manusia di antaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*).

Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau instansi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. Pendidikan diberikan kepada pegawai manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk pegawai operasional.

c. Metode Pendidikan (*Education Method*)

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya adanya perubahan

tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

d. Metode Pelatihan (*Training Method*)

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya.

Pelatihan menjadi tanggungjawab yang penting daripada manajemen. Ruang lingkup pendidikan lebih kecil dari pada pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus-menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diembangkan pegawai. Apabila seorang pegawai sering dirotasi, maka pelatihan bagi pegawai tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan.

e. Tujuan dan Fungsi Pengembangan

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efktif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidian yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi/perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangat perlu. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.

Heidjrachman dan Husnan (2004 : 74) menyatakan bahwa perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dapat dicapai dengan meningkatkan :

1. Pengetahuan pegawai.
2. Keterampilan pegawai.
3. Sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Hal ini membawa konsekuensi adanya perbedaan metode pengembangannya. Heidjrachman dan Husnan (2004 : 74) mengemukakan bahwa tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupan sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pengembangan pegawai bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, pegawai, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Menurut Tohardi (2002 : 70) tujuan pengembangan adalah :

1. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill (keterampilan teknik), human skill (keterampilan pegawai), dan managerial skill (keterampilan manajer) pegawai yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

Pengembangan pegawai bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral

Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan produktivitas kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan produktivitas kerja seseorang.

8. Konseptual

Dengan pengembangan, manejer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill lebih baik.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

9. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationnya lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) pegawai akan meningkat karena produktivitas kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen

Pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut di atas dapat disimpulkan pula manfaat atau fungsi suatu program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Yang jelas adalah dengan latihan dan pendidikan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi.

Adapun fungsi dari pengembangan menurut John dan Thorton dalam Martoyo (2007 : 69) adalah :

1. Menaikkan rasa puas pegawai,
2. Pengurangan pemborosan,
3. Mengurangi ketidakhadiran dan "turnover" pegawai,

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Memperbaiki metode dan sistem bekerja,
5. Menaikkan tingkat penghasilan,
6. Mengurangi biaya-biaya lembur,
7. Memperbaiki komunikasi,
8. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai,
9. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Meskipun demikian luasnya fungsi latihan/pengembangan tersebut, tidaklah berarti bahwa seluruhnya akan dapat dicapai dengan satu jenis latihan saja. Karena tujuan latihan itu dapat berbeda-beda, tergantung dari apa yang ingin dicapai dengan latihan tersebut.

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu "*condition sine quanon*", yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun dalam pelaksanaannya pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2008).

Berikut adalah pembahasan mengenai faktor internal yang harus dipertimbangkan menurut (Notoatmodjo, 2008):

a. Faktor Internal:

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a. Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Organisasi;
b. Strategi Pencapaian Tujuan;
c. Sifat dan Jenis Kegiatan;
d. Jenis Teknologi yang Digunakan;

b. Faktor Eksternal:

Organisasi itu berada di dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakanmisi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan atau factor-faktor eksternal organisasi itu. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kebijakan Pemerintah;
2. Sosio-budaya Masyarakat;
3. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Adapun indikator-indikator dari pengembangan sumber daya manusia menurui Hasibuan (2000:82) yaitu :

1. Prestasi kerja pegawai

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

2. Kedisiplinan pegawai

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3. Absensi pegawai

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

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

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

5. Tingkat kecelakaan pegawai

Tingkat kecelakaan pegawai harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berarti metode pengembangan yang dilakkan kurang baik jadi perlu disempurnakan.

6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu

Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

7. Tingkat kerja sama

Tingkat kerjasama pegawai harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

8. Tingkat upah intensif pegawai

Jika tingkat upah insentif pegawai meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi sebaliknya jka tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3. Teori Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Ardini, 2018).

Setiap organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya memperngaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja secara umum adalah perbuatan atau hasil kerja (*performance*). Konteks khusus performance diartikan sebagai output seorang pekerja, sebuah output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur melalui standar yang telah ditentukan.

Definisi kinerja pegawai menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) adalah "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kinerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (aspek kuantitas, kualitas, efisiensi kerja dan efektifitas kerja). Suatu penilaian kinerja instansi pemerintah, harus menunjukkan hasil kerja menurut aspek penilaian pimpinan dari kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dan efektifitas kerja.

Menjalankan fungsi kinerja tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kemampuan kerja dan tingkat pencapaian hasil kerja yang sedikit banyaknya dipengaruhi oleh kebutuhan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan kerja yang tumbuh dari motivasi kerja, sehingga kebutuhan motivasi memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Pengukuran kinerja diawali dengan penetapan indikator kinerja, dan format pengukuran kinerja yang digunakan untuk mengidentifikasi indikator kinerja dan nilai pencapaian sebagai dasar penilaian capaian kinerja kegiatan / program / kebijaksanaan. Adapun indikator-indikator dari kinerja pegawai menurut (bernadin dalam nitasari, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkatian dengan produk, pelayan, orang, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang di harapkan.
2. Kuantitas adalah suatu nilai yang dapat diukur dan dapat di nyatakan dalam bentuk angka.
3. Ketepatan waktu adalah salah satu faktor penting dalam menyajikan suatu informasi yang relevan.
4. Efektifitas adalah pemanfaatan suatu sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya dengan tujuan untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.
5. Kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mamou mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

6. Komitmen kerja adalah suatu janji pada diri kira sendiri ataupun orang lain yang tercermin dalam tindakan kita.

Proses pengukuran kinerja adalah rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajemen dalam rangka menetapkan standar kinerja dengan membandingkan antara kinerja yang diharapkan menurut sasaran dengan kinerja aktual yang diharapkan menurut sasaran dengan kinerja aktual yang telah dicapai(Tunggal Widjaja Amin, 2005).

Menurut Simanjuntang (dalam Edy Sutrisno 2009 : 109), ada beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Pelatihan.

   Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunaka n peralatan kerja.

2. Kemampuan.

   Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubunga yang sangat erat dengan dengan kinerja pegawai.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

   Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

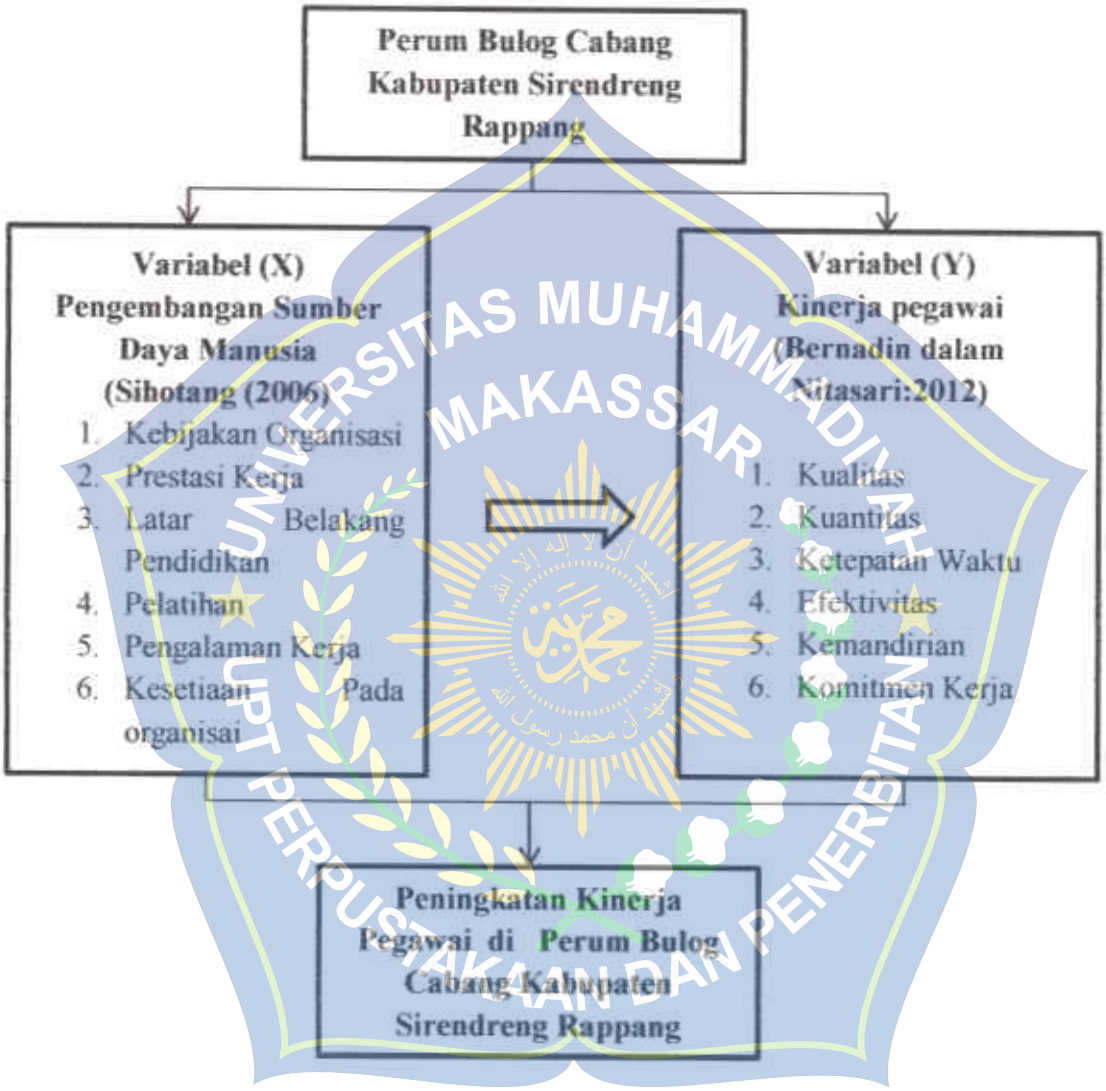
C. Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul "pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai". Penelitian ini akan menganalisis pengaruh variabel pengambangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel pengembangan sumber daya manusia akan dianalisis melalui indikator yaitu: prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, tingkat kerusakan produksi, Tingkat kecelakaan pegawai tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu,tingkat kerja sama, dan tingkat upah intensif pegawai. Adapun variable kedisiplinan pegawai yang akan dianalisis melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan ketepatan waktu. Sehingga akan ditarik kesimpulan dan saran yang akan dikembalikan kepada instansi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Gambar 2.1

Kerangka pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang disajikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Ho (Hipotesis Nol): Tidak ada pengaruh terhadap pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai.
2. Ha (Hipotesis Alternatif): Ada pengaruh terhadap variabel pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

E. Defenisi Oprasional

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

1. Kebijakan Organisasi

   Dengan adanya kebijakan organisasi ini dapat meningkatkan karir seorang pegawai, Sehingga pegawai memiliki motivasi kerja agar karirnya dapat meningkat.

2. Prestasi kerja

   Dengan adanya Prestasi Kerja dapat menjadi acuan dalam melakukan pengembangan pegawai. Sehingga pegawai yang memiliki prestasi kerja akan lebih mudah mendapatkan promosi jabatan.

3. Latar belakang pendidikan

   Dengan adanya Latar Belakang Pendidikan Dapat memerpengaruhi karir pegawai karena latar Belakang Pendidikan bertumpu pada Penngkatan karir Pegawai.

4. Pelatihan

   Dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga memiliki karir yang baik di masa mendatang.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5. Pengalaman kerja

Dengan adanya Pengalaman Kerja ini dapat memberikan kontribusi pada berbagai posisi bidang pekerjaan karena bertumpu pada pengembangan Sumber Daya Manusia.

6. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi yaitu merupakan Loyalitas Pegawai Pada Perusahaan yang menjadi tolak ukur dalam Pengembangan karir pegawai.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

1. Kualitas

Kualitas yaitu suatu hasil yang telah dilakukan oleh pegawai yang di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitun kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu perusahaan memberikan target dalam menyelesaikan pekerjaan, agar pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dalam waktu yang di tentukan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu kemampuan pegawai dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

4. Efektifitas

Efektifitas yaitu peningkatan efektifitas kerja pegawai agar tercapainya tujuan perusahaan dengan memafaatkan sarana dan prasarana perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian yaitu kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan, keterampilan di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, keterampilan kerja, memiliki inisiatif sendiri dalam memecahkan masalah.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja yaitu pegawai memiliki ketegasan dalam berkomitmen serta dapat menerapkan komitmen kerja agar tercipta kerja sama yang baik dalam lingkungan hidup perusahaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Perum Bulog Kabupaten Sidenreng Rappang yang beralamat di jalan Jendral Sudirman Kabupaten Sidenreng Rappang. Waktu yang dibutuhkan penulis untuk penelitian ini diperkirakan kurang lebih 1 (satu) bulan.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan alasan karena peneliti ingin mengetahui hipotesisnya dengan melakukan penelitian terhadap populasi dan sampel yang telah di tentukan. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel X "Pengembangan Sumber Daya Manusia". terhadap variabel Y "Kinerja Pegawai" pada kantor Perum Bulog Kabupaten Sidenreng Rappang

b. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan penelitian analisis deskriptif karena menghubungkan antar variabel dan menguji hepotesis. Hal ini dapat dilihat dari judul penelitian yang berjudul pengaruh pengembangan

lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No. 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalu Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam Letter of Intent (LoI).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah Pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tesebut semakin kuat

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppers No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

Adapun Visi dari BULOG yaitu menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

Adapun Misi dari BULOG yaitu:

1. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
2. Melaksanakan praktik manajeen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang professional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.
3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.
4. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

Adapun struktur organisasi dari BULOG yaitu:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

STRUKTUR ORGANISASI
PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG

B. Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian yang telah dilakukan di Kabupaten Sidendreng Rappang. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang didistibusikan kepada 43 orang. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas responden dan distribusi jawaban responden teradap pernyataan yang di ajukan yang akan diuraikan dalam tabel frekuensi.

1. Deskripsi Data Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi respondennya adalah pegawai Perum Bulog Sidendreng Rappang.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin laki – laki dan perempuan responden yang merupakan pegawai Perum Bulog Sirendreng Rappang, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	36	83,73 %
2.	Perempuan	7	16,27 %
	Jumlah	**43**	**100 %**

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki yaitu 36 orang (83,73%) dan perempuan berjumlah 7 orang (16,27%), dapat disimpulkan data diatas didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki – laki.

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden berada pada tingkat umur yang berbeda- beda. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	20 – 29 Tahun	9	20,9 %
2.	30 – 39 Tahun	12	27,9%
3.	40 – 49 Tahun	15	34,8%
4.	50 – 59 Tahun	7	16,2%
	Jumlah	**43**	**100 %**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Sumber : Data Primer dan Sekunder 2020

Berdasarkan tabel di atas responden yang paling banyak adalah responden yang berada pada kelompok umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 9 orang (20,9%), kemudian kelompok umur 30-39 tahun yaitu sebanyak 12 orang (27,9%), kemudian kelompok umur 40-49 tahun yaitu sebanyak 15 orang (34,8%), kemudian kelompok umur 50-59 tahun yaitu sebanyak 7 orang (16,2%). Dari data di atas, dapat di simpulkan bahwa yang menjadi dominasi oleh responden yang berumur 40-49 tahun

c. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden berada pada tingkat pendidikan yang berbeda – beda. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	31	72,1 %
2	D3	3	6,9 %
3	S1	9	20,9%
4	S2	-	-
	Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Primer dan Data Sekunder 2020

Berdasarkan tabel diatas, responden yang paling banyak adalah responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK Sederajat yaitu sebanyak 31 orang (72,1%), kemudian tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (6,9%), kemudian tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang (20,9%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 0 orang (0%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi adalah tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

C. Hasil Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi product moment	R Tabel Taraf 0,05%	Ket.
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	X1	0,736	0,300	Valid
	X2	0,822	0,300	Valid
	X3	0,796	0,300	Valid
	X4	0,736	0,300	Valid
	X5	0,822	0,300	Valid
	X6	0,636	0,300	Valid
	X7	0,764	0,300	Valid
	X8	0,796	0,300	Valid
	X9	0,636	0,300	Valid
	X10	0,717	0,300	Valid
	X11	0,728	0,300	Valid
	X12	0,764	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,712	0,300	Valid
	Y2	0,700	0,300	Valid
	Y3	0,852	0,300	Valid
	Y4	0,721	0,300	Valid
	Y5	0,700	0,300	Valid
	Y6	0,852	0,300	Valid
	Y7	0,605	0,300	Valid
	Y8	0,631	0,300	Valid
	Y9	0,620	0,300	Valid

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Y10	0,741	0,300	Valid
	Y11	0,631	0,300	Valid
	Y12	0,655	0,300	Valid

Sumber : data diolah berdasarkan SPSS 22

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa apabila variabel memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3 maka instrument tersebut valid.

Variabel Pengembangan Karir (X) yang terdiri dari X1,X2, X3,X4, X5, X6,X7,X8,X9,X10,X11 dan X12 memiliki nilai koefisien diatas 0,3. Maka dapat disimpulkan variabel x1 valid.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari Y1,Y2,Y3,Y4,Y5,Y6,Y7,Y8,Y9,Y10,Y11 dan Y12, memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3.Maka dapat disimpulkan variabel Y valid.

2. Uji Reabilitas

Hasil perhitungan uji realibilitas dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 22.0 untuk semua variabel dapat dilihat secara lengkap pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Item	Alpha cronbach's	Ket.
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	X1	0,925	Realibel
	X2		
	X3		
	X4		
	X5		
	X6		
	X7		
	X8		
	X9		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	X10		
	X11		
	X12		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,904	Realibel
	Y2		
	Y3		
	Y4		
	Y5		
	Y6		
	Y7		
	Y8		
	Y9		
	Y10		
	Y11		
	Y12		

Sumber : data diolah berdasarkan SPSS 22

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa apabila variabel memiliki nilai nilai alpha cronbach's di atas 0,6 maka variable tersebut realibel. Pada uji realibel, nilai alpha cronbach's pada variabel X sebesar 0,92> 0,6 maka X dinyatakan realibel, dan nilai alpha cronbach's pada variabel Y sebesar 0,90 > 0,6 maka variabel Y dinyatakan realibel.

D. **Hasil Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial**

1) Pengaruh Kebijakan Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai maka dapat dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, dan untuk memudahkan dalam mengelolah dan menganalisis data, maka peneliti menggunakan alat bantu SPSS 21

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4.30
Uji regresi linear sederhana (pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai)

Variables Entered/Removed[b]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kebijakan organisasi[a]	.	Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: kinerja pegawai			

Output bagian pertama (Variable Entered/Removed), pada tabel di atas menjelaskan tentang variable yang dimasukkan serta metode yang digunakan, pada tabel ini variable yang dimasukkan adalah variable kebijakan organisasi sebagai variable independent dan kinerja pegawai sebagai variable dependen, dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718[a]	,516	,504	3,80158
a. Predictors: (Constant), kebijakan organisasi				

Output bagian kedua (Model Summary), tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.718 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0.516 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variable bebas (kebijakan organisasi) terhadap variable terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 51.6%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.980	1	631.980	43.730	.000[a]
	Residual	592.531	41	14.452		
	Total	1224.512	42			

a. Predictors: (Constant), kebijakan organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian ketiga (Anova), Anova atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh perencanaan terhadap kinerja pemerintahan desa, pengujian menggunakan tingkat signifikasi 0,05. Pada Tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) dalam variabel kebijakan organisasi (X_1) terhadap varibel kinerja pegawai (Y). dari output tersebut terlihat bahwa F_{hitung} = 43.730 dengan tingkat signifikasi/ probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kebijakan organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.035	5.347		3.373	.002
	Kebijakan organisasi	3.936	.595	.718	6.613	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output Bagian Keempat (Cofficients), pada kolom B diketahui nilai Constant (a) sebesar 18.035 sedang nilai kebijakan organisasi (b) 3.936 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: Y = a + bX atau Y = 18.035 + 3.936. Persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Konstanta sebesar 18.035 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 18.035
- Koefisien regeresi X sebesar 3.936 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kebijakan organisasi, maka kinerja pegawai bertambah sebesar 3.936.

Dari tabel Output Coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 6.613 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan HA diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel Kebijakan organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dalam kebijakan organisasi pada perum bulog sub devisi regional di Kabupaten Sidenreng Rappang terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Berdasarkan hasil wawancara terhadap bapak TS terkait kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

"...semua kebijakan organisasi itu sudah diatur dalam undang-undang pangan, peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan sebagainya. Semua kebijakan organisasi sudah tertera lengkap dalam website resmi perum bulog yang dapat diakses dengan mudah" (Wawancara TS 11/11/2020).

Sama halnya hasil wawancara yang dikatakan Bapak IA tentang kebijakan organisasi terhadap kinerja pemerintahan, adalah sebagai berikut:

"...kebijakan organisasinya ada beberappa salah satunya yaitu dalam intruksi presiden nomor 5 tahun 2015 tentang kebijakan pengadaan gabah/beras dalam penyaluran beras oleh pemerintah, dan juga ada didalam peraturan menteri pertanian" (Wawancara IA 10/11/2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kebijakan organisasi adalah landasan pelaksanaan tugas dalam perum bulog untuk melaksanakan program-program dan kebiajakan organisasi agar mencapai sasaran atau tujuan perum bulog, semua kebijakan organisasi sudah tertuang dalam undang-undang pangan, peraturan pemerintahn nomor 17 tahun 2015 tentang ketahanan pangan dan gizi, peraturan presiden, serta peraturan menteri.

2) Pengaruh Prestasi Kerja (X□) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui Ada tidaknya Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat di lakukan analisis Menggunakan Analisis regresi linier sederhana dan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data. Maka penelitian menggunakan alat bantu SPSS 21

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4.31
Uji regresi linear sederhana (pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi kerja[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian pertama (Variable Entered/Removed), pada tabel di atas menjelaskan tentang variable yang dimasukkan serta metode yang digunakan, pada tabel ini variable yang dimasukkan adalah variable prestasi kerja sebagai variable independent dan kinerja pegawai sebagai variable dependen, dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757[a]	,574	,563	3,56862

a. Predictors: (Constant), prestasi kerja

Output bagian kedua (Model Summary), tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.757 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0.574 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variable

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

bebas (prestasi kerja) terhadap variable terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 57.4%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702,375	1	702,375	55,153	.000[a]
	Residual	522,136	41	12,735		
	Total	1224,512	42			

a. Predictors: (Constant), prestasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian ketiga (Anova), Anova atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai, pengujian menggunakan tingkat signifikasi 0,05. Pada Tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) dalam variabel prestasi kerja (X_1) terhadap varibel kinerja pegawai (Y). dari output tersebut terlihat bahwa F_{hitung} = 55,153 dengan tingkat signifikasi/ probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai atau dengan kata lain ada pengaruh variabel prestasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai(Y)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,443	4,844		3,601	.001
	Prestasi kerja	4,034	,543	,757	7,427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output Bagian Keempat (Cofficients), pada kolom B diketahui nilai Constant (a) sebesar 17.443 sedang nilai prestasi kerja (b) 4.034 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: Y= a + bX atau Y = 17.443 + 4.034. Persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Konstanta sebesar 17.443 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 17.443
- Koefisien regeresi X sebesar 4.034 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai prestasi kerja, maka kinerja pegawai bertambah sebesar 4.034.

Dari tabel Output Coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 7.427 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan HA diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel prestasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X□) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui Ada tidaknya Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat di lakukan analisis Menggunakan Analisis regresi linier sederhana dan untuk memudahkan

dalam mengolah dan menganalisis data. Maka penelitian menggunakan alat bantu SPSS 21

Tabel 4.32
Uji regresi linear sederhana (pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Latar belakang pendidikan[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.
c. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian pertama (Variable Entered/Removed), pada tabel di atas menjelaskan tentang variable yang dimasukkan serta metode yang digunakan, pada tabel ini variable yang dimasukkan adalah variable latar belakang pendidikan sebagai variable independent dan kinerja pegawai sebagai variable dependen, dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806[a]	,650	,641	3,23445

a. Predictors: (Constant), latar belakang pendidikan

Output bagian kedua (Model Summary), tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.806 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau

(R^2) sebesar 0.650 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variable bebas (latar belakang pendidikan) terhadap variable terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 65.0%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795,583	1	795,583	76,047	,000[a]
	Residual	428,929	41	10,462		
	Total	1224,512	42			

a. Predictors: (Constant), latar belakang pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian ketiga (Anova). Anova atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai, pengujian menggunakan tingkat signifikasi 0,05. Pada Tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) dalam variabel prestasi kerja (X_1) terhadap varibel kinerja pegawai (Y). dari output tersebut terlihat bahwa F_{hitung} = 76.047 dengan tingkat signifikasi/ probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai atau dengan kata lain ada pengaruh

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

variabel latar belakang pendidikan (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,152	4,959		2,047	,047
	Latar belakang pendidikan	4,769	,547	,806	8,721	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output Bagian Keempat (Cofficients), pada kolom B diketahui nilai Constant (a) sebesar 10.152 sedang nilai latar belakang pendidikan (b) 4.769 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: Y=a + bX atau Y = 10.152 + 4.769. Persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Konstanta sebesar 10.152 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 10.152
- Koefisien regeresi X sebesar 4.769 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai latar belakang pendidikan, maka kinerja pegawai bertambah sebesar 4.769.

Dari tabel Output Coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 8.721 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan HA diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel latar belakang pendidikan (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4) **Pengaruh Pelatihan (X□) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk mengetahui Ada tidaknya Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat di lakukan analisis Menggunakan Analisis regresi linier sederhana dan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data. Maka penelitian menggunakan alat bantu SPSS 21

Tabel 4.33

Uji regresi linear sederhana (pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan		Enter

a. All requested variables entered.

d. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian pertama (Variable Entered/Removed), pada tabel di atas menjelaskan tentang variable yang dimasukkan serta metode yang digunakan, pada tabel ini variable yang dimasukkan adalah variable pelatihan sebagai variable independent dan kinerja pegawai sebagai variable dependen, dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791[a]	,625	,616	3,34595

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Output bagian kedua (Model Summary), tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.791 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

penguadratan R, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0.625 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variable bebas (pelatihan) terhadap variable terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 62.5%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765,502	1	765,502	68,377	,000[a]
	Residual	459,010	41	11,195		
	Total	1224,512	42			

a. Predictors: (Constant), pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian ketiga (Anova), Anova atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengujian menggunakan tingkat signifikasi 0,05. Pada Tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) dalam variabel pelatihan (X_4) terhadap varibel kinerja pegawai (Y). dari output tersebut terlihat bahwa F_{hitung} = 68,377 dengan tingkat signifikasi/ probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai atau dengan kata lain ada pengaruh variabel pelatihan (X_4) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,146	4,508		3,581	,001
	Latar belakang pendidikan	4,214	,510	,791	8,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output Bagian Keempat (Cofficients), pada kolom B diketahui nilai Constant (a) sebesar 16.146 sedang nilai prestasi kerja (b) 4.214 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: Y= a + bX atau Y = 16.146 + 4.214. Persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Konstanta sebesar 16.146 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 16.146
- Koefisien regeresi X sebesar 4.214 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pelatihan, maka kinerja pegawai bertambah sebesar 4.214.

Dari tabel Output Coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 8.269 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan HA diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel pelatihan (X_4) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Sama halnya dengan kebijakan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di perum bulog sub divisi regional yang berada di Kabupaten Sidenreng Rappang ditemukan kebijakan organisasi dalam pernyataan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

kuesioner perum bulog memiliki kebijakan pengembangan karir yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan TS terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di bulog adalah sebagai berikut:

> "...Dalam perum bulog telah berjalan diklat prajabatan, dalam diklat prajabatan sudah ada pelatihan-pelatihannya berupa pendidikan agar pegawai disini dapat menjadi pegawai tetap dan akan memiliki karir yang baik" (Wawancara TS 10/11/2020)

Sama halnya hasil wawancara Bapak IA terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di perum bulog adalah sebagai berikut:

> "...Perum bulog memiliki beberapa pelatihan salah satunya yaitu pengembangan sumber daya manusia berupa sebuah pelatihan, dalam kebijakan organisasi perum bulog memiliki diklat dalam jabatan yaitu diklat stuktural agar pegawai mendapatkan sebuah pengetahuan dalam bidangnya masing-masing" (Wawancara IA 11/11/2020).

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa dalam pelatihan terhadap kinerja pegawai di perum bulog sub devisi regional yang berada di Kabupaten Sidendeng Rappang yaitu bahwa dalam penyataan kuesioner tentang pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena di perum bulog memiliki pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas pegawai berdasarkan hasil wawancara Bapak TS dan Bapak IA mengemukakan pelatihan yang ada di perum bulog. Adapun berbagai macam diklat yang pernah dilaksanakan dalam perum bulog sub devisi regional yang berada di Kabupaten Sidendeng Rappang, adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

No.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pelatihan
1.	Diklat Prajabatan	1. Memberikan pendidikan untuk pengangkatan pegawai tetap di bulog 2. Memberikan pelatihan untuk pengangkatan pegawai tetap di bulog
2.	Diklat Dalam Jabatan	1. Memberikan diklat yang structural 2. Memberikan diklat yang fungsional
3.	Diklat Leadership	1. Memberikan training untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai 2. Memberikan pelatiahan kepemimpinan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja secara sinergis dalam suatu hubungan tugas demi mencapai tujuan yang diinginkan
4.	Diklat Eksekutif	Memberikan pelatihan untuk mempersiapkan profesionalisme dalam calon pemimpin
4.	Diklat Onfarm	Memberikan pelatihan agar pegawai bulog memiliki kemampuan teknis dalam bidang pengadaan

Tabel 4.34

Pengembangan Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5) Pengaruh Pengalaman Kerja (X□) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui Ada tidaknya Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat di lakukan analisis Menggunakan Analisis regresi linier sederhana dan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data. Maka penelitian menggunakan alat bantu SPSS 21

Tabel 4.35

Uji regresi linear sederhana (pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman kerja[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

e. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian pertama (Variable Entered/Removed), pada tabel di atas menjelaskan tentang variable yang dimasukkan serta metode yang digunakan, pada tabel ini variable yang dimasukkan adalah variable pengalaman kerja sebagai variable independent dan kinerja pegawai sebagai variable dependen, dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718[a]	,516	,504	3,8029

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

. **Output bagian kedua (Model Summary),** tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.718 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0.516 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variable bebas (pengalaman kerja) terhadap variable terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 51.6%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631,558	1	631,558	43,669	,000[a]
	Residual	592,954	41	14,462		
	Total	1224,512	42			

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian ketiga (Anova), Anova atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, pengujian menggunakan tingkat signifikasi 0,05. Pada Tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) dalam variabel pengalaman kerja (X_5) terhadap varibel kinerja pegawai (Y). dari

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

output tersebut terlihat bahwa F_{hitung} = 43,669 dengan tingkat signifikasi/ probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai atau dengan kata lain ada pengaruh variabel pengalaman kerja (X_5) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22,287	4,712		4,730	,000
	Latar belakang pendidikan	3,515	,532	,718	6,608	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output Bagian Keempat (Cofficients), pada kolom B diketahui nilai Constant (a) sebesar 22.287 sedang nilai prestasi kerja (b) 3.515 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: Y= a + bX atau Y = 16.146 + 3.515. Persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Konstanta sebesar 22.287 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 22.287
- Koefisien regeresi X sebesar 3.515 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pelatihan, maka kinerja pegawai bertambah sebesar 3.515.

Dari tabel Output Coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 6.608 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan HA diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel pengalaman kerja (X_5) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

6) Pengaruh Kesetian Pada Organisasi (X□) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui Ada tidaknya Pengaruh Kesetiaan Pada Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat di lakukan analisis Menggunakan Analisis regresi linier sederhana dan untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data. Maka penelitian menggunakan alat bantu SPSS 21.

Tabel 4.36
Uji regresi linear sederhana (pengaruh kesetiaan pada organisasi terhadap kinerja pegawai)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesetiaan pada organisasi[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

f. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian pertama (Variable Entered/Removed), pada tabel di atas menjelaskan tentang variable yang dimasukkan serta metode yang digunakan, pada tabel ini variable yang dimasukkan adalah variable kesetiaan pada organisasi sebagai variable independent dan kinerja pegawai sebagai variable dependen, dan metode yang digunakan adalah metode enter.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786[a]	,618	,609	3,37752
a. Predictors: (Constant), kesetiaan pada organisasi				

Output bagian kedua (Model Summary), tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.786 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0.618 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variable bebas (kesetiaan pada organisasi) terhadap variable terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 51.6%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756,798	1	756,798	66,341	,000[a]
	Residual	467,713	41	11,408		
	Total	1224,512	42			

a. Predictors: (Constant), kesetiaan pada organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Output bagian ketiga (Anova), Anova atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dalam hal ini untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, pengujian menggunakan tingkat signifikasi 0,05. Pada Tabel Anova menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) dalam variabel kesetiaan pada organisasi (X_6) terhadap varibel kinerja pegawai (Y). dari output tersebut terlihat bahwa F_{hitung} = 66,341 dengan tingkat signifikasi/ probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kesetiaan pada organisasi (X_6) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16,361	4,550		3,595	,001
	Latar belakang pendidikan	4,257	,523	,786	8,145	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output Bagian Keempat (Cofficients), pada kolom B diketahui nilai Constant (a) sebesar 16.361 sedang nilai prestasi kerja (b) 4.251 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: Y= a + bX atau Y = 16.146 + 4.251. Persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Konstanta sebesar 16.361 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 16.361
- Koefisien regeresi X sebesar 4.251 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pelatihan, maka kinerja pegawai bertambah sebesar 4.251.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dari tabel Output Coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 8.145 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel kesetiaan pada organisasi (X_6) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

E. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Secara Simultan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya menusia(X) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat juga dilakukan uji regresi sederhana secara simultan dengan menggunakan spss versi 21 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.37
Uji regresi linear sederhana (pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai secara simultan)

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output bagian pertama (Variable Entered/Removed), pada tabel di atas menjelaskan tentang variable yang dimasukkan serta metode yang digunakan, pada tabel ini variable yang dimasukkan adalah pengembangan sumber daya manusia sebagai variable independent dan

kinerja pegawai sebagai variable dependen, dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885[a]	,783	,777	2,54764

a. Predictors: (Constant), pengembangan sumber daya manusia

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R^2 *(Adjusted R Square)* dari model regresi yang digunakan untuk engetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel di atas diketahui nahwa R^2 sebesar 0.783 hal ini berarti 78.3% yang menunjukkan pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958,403	1	958,403	147,664	,000[a]
	Residual	266,108	41	6,490		
	Total	1224,512	42			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Pengembengan Sumber Daya Manusia

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan hipotesis sebagai berikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang

Ha = Ada pengaruh yang sigifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang

Berdasarkan tabel uji F dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 147.664 dengan signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabelnya}$ berarti variable pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,331	4,039		1,072	,290
	Pengembangan sumber daya manusia	,921	,076	,885	12,152	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat a = 4,331 dan b = 0. 921 kemudian disusun persamaan regresinya yaitu:

Y = a+bX

Y = 4.331+0. 921 X

Dimana :

X = Pengembangan Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y= Kinerja Pegawai

a = Kostanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

1). Nilai kostanta (a), yaitu 4.331 artinya apabila pengembangan sumber daya manusia sama dengan nol maka kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rapppang adalah negatif, akan tetapi pengembangan sumber daya manusia sendiri ditingkatkan maka kinerja pegawai akan bernilai positif.

2). Nilai koefisien regresi untuk variable pengembangan sumber daya manusia (X) yaitu 12.152. Hal ini berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif sehingga dengan pengembangan sumber daya manusia yang semakin meningkat, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rapppang adalah positif.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

a. Pengaruh Kebijakan Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa Kebijakan organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.516, hal ini

berarti 51,6% yang menunjukkan bahwa kebijakan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

b. Pengaruh Prestasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa prestasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.547, hal ini berarti 54,7% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

c. Pengaruh latar belakang pendidikan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.650, hal ini berarti 65,0% yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

d. Pengaruh pelatihan (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa pelatihan (X_4) memiliki pengaruh signifikan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.625, hal ini berarti 62.5% yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

e. **Pengaruh Pengalaman Kerja (X_5) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja (X_5) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.516, hal ini berarti 51,6% yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

f. **Pengaruh Kesetiaan pada Organisasi (X_6) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa Kebijakan organisasi (X_6) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0.618, hal ini berarti 61.8% yang menunjukkan bahwa kesetiaan pada organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Pengaruh Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis secara simultan ditemukan bahwa R^2 sebesar 0.783 hal ini berarti 78,3% yang menunjukkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam standar koefisien dalam nilai beta pengaruh sumber daya manusia secara simultan memiliki jumlah nilai sebesar 0.8 yang menandakan bahwa adanya dampak terhadap kinerja pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini ditemukan sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lasinggi (2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Kendari". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya pengembangan sumber daya ini akan membantu pegawai dalam mempermudah melakukan pengembangan karirnya. Para pegawai yang ingin meningkatkan karirnya otomatis harus meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Perum BULOG Sidenreng Rappang dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada *Perum* Bulog Sub Divisi Reginonal Kabupten Sidenreng Rappang" maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa Kebijakan organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa R^2 sebesar 0,516, hal ini berarti 51,6% yang menunjukkan bahwa kebijakan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sidendreng Rappang terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis secara simultan ditemukan bahwa R^2 sebesar 0,783 hal ini berarti 78,3% yang menunjukkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam standar koefisien dalam nilai beta pengaruh sumber daya manusia secara simultan memiliki jumlah nilai sebesar 0.8 yang menandakan bahwa adanya dampak terhadap kinerja pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Sub Divisi Reginonal Kabupten Sidenreng Rappang" maka saran penulis untuk dijadikan bahan masukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Disarankan kepada pimpinan di Perum Bulog Sub Divisi Reginonal Kabupten Sidenreng Rappang agar lebih memperhatikan para pegawai yang sekiranya belum mengikuti diklat agar kinerja pegawai dapat meningkat demi pengembangan sumber daya manusia dan akan membantu pegawai dalam mempermudah melakukan pengembangan karirnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Sumber Daya Manusia* (Herlina rose, ed.). Bandung.

Ardini, L. (2018). Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Parkir. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *13*(2), 238–258. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2009.v13.i2.296

bernadin dalam nitasari. (2012). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk . CABANG KUDUS*.

Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Krisdiyanto, B., & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Partwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *II*, 85–97.

Lasinggi. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kota Kendari Kasmawati Lasinggi 1 , Jopang 2 dan Siti Hairani Idrus 3 1*, *4*(2), 231–242.

Lesmana, Y., & Tarigan, J. (2014). Pengaruh sustainability Reporting terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik dari sisi Aset Management Ratios. *Business Accounting Review*, *2*(1), 101–110.

Rachmawati Kusdyah Ike. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 1). Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Rismanto, R., Adam, R. P., & Hasanuddin, B. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis*, *5*(9), 104–111. Retrieved from http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/9717

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sihotang, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Sain dan Teknologi Pradnya Paramita.

Sulistiyani, Teguh Ambar, & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Sunyoto Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUKU SERU.

Tunggal Widjaja Amin. (2005). *Internal Auditing* (Edisi 5). Yogyakarta: Harvarindo.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

L A M P I R A N

LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG SUB DEVISI REGIONAL KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia
   - ☐ 20-25 Tahun
   - ☐ 26-30 Tahun
   - ☐ 31-35 Tahun
   - ☐ Lebih dari 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
   - ☐ SLTA/Sederajat
   - ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3
5. Lama Kerja :
   - ☐ < 2 Tahun
   - ☐ 2-5 Tahun
   - ☐ 5-10 Tahun
   - ☐ > 10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada lembar ini terdapat beberapa pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawaban sesuai dengan pengalaman yang dihadapi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
3. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Ada 5 (lima) alternatif jawaban
   a. Sangat Tidak Setuju (**STS**) Skor 1
   b. Tidak Setuju (**TS**) Skor 2
   c. Kurang Setuju (**KS**) Skor 3
   d. Setuju (**S**) Skor 4
   e. Sangat Setuju (**SS**) Skor 5

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kebijakan Organisasi Kantor ini memiliki kebijakan pengembangan karir yang baik.					
2	Kebijakan pengembangan karir di kantor ini memotivasi pegawai untuk meningkatkan karirnya.					
3	Prestasi Kerja Pegawai di kantor ini yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mudah mendapatkan promosi jabatan.					
4	Prestasi kerja merupakan acuan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di kantor ini.					
5	Latar Belakang Pendidikan Pendidikan yang berkelanjutan dapat memperbesar peluang peningkatan karir					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	pegawai.					
6	Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi berpengaruh pada perkembangan karirnya.					
7	Pelatihan Kantor ini menyediakan pelatihan guna meningkatkan kualitas kerja pegawai.					
8	Pegawai yang mengikuti pelatihan berpengaruh terhadap kinerjanya.					
9	Pengalaman Kerja Pegawai di kantor ini memiliki pengalaman kerja yang efektif dalam menunjang pekerjaan.					
10	Pengalaman kerja berperan penting dalam posisi pekerjaan.					
11	Kesetiaan pada Organisasi Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi pada kantor ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan sumber daya manusia.					
12	Pegawai memiliki kesetiaan organisasi sehingga dapat menjadi tolak ukur dalam pengembangan karirnya					

KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas Kualitas hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kantor ini.					
2	Kualitas pegawai dilihat dari kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas.					
3	Kuantitas Pegawai menunjukkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target yang ditentukan kantor ini.					
4	Kuantitas pegawai dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.					
5	Ketepatan waktu					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tepat waktu.					
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang di tentukan.					
7	Efektivitas Pegawai selalu meningkatkan efektivitas kerja agar tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat tercapai.					
8	Pegawai memanfaatkan sarana di kantor ini agar dapat meningkatkan efektifitas kinerjanya.					
9	Kemandirian Pegawai merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain.					
10	Pegawai mampu memiliki inisiatif sendiri dalam memecahkan masalah.					
	Komitmen Kerja					
11	Pegawai menerapkan komitmen kerja agar tercipta kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas di kantor ini.					
12	Pegawai memiliki ketegasan dalam berkomitmen agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Hasil Uji Validitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Pengembangan SDM
X1	Pearson Correlation	1	.542**	.503**	1.000**	.542**	.340*	.589**	.503**	.340*	.304*	.297	.589**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.026	.000	.001	.026	.047	.053	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2	Pearson Correlation	.542**	1	.798**	.542**	1.000**	.288	.592**	.798**	.288	.435**	.486**	.992**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.061	.000	.000	.061	.007	.002	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3	Pearson Correlation	.503**	.798**	1	.503**	.798**	.359*	.552**	1.000**	.359*	.439**	.428**	.552**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.000	.018	.000	.000	.018	.003	.004	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X4	Pearson Correlation	1.000**	.542**	.503**	1	.542**	.340*	.589**	.503**	.340*	.304*	.297	.589**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.026	.000	.001	.026	.047	.053	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X5	Pearson Correlation	.542**	1.000**	.798**	.542**	1	.288	.592**	.798**	.288	.435**	.486**	.992**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.061	.000	.000	.061	.007	.002	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X6	Pearson Correlation	.340*	.288	.359*	.340*	.288	1	.188	.359*	1.000**	.591**	.595**	.188	.539**
	Sig. (2-tailed)	.026	.061	.018	.026	.061		.232	.018	.000	.000	.000	.232	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X7	Pearson Correlation	.589**	.592**	.552**	.589**	.592**	.188	1	.552**	.188	.444**	.449**	1.000**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.232		.000	.232	.003	.003	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X8	Pearson Correlation	.503**	.798**	1.000**	.503**	.798**	.359*	.552**	1	.359*	.439**	.428**	.552**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.018	.000		.018	.003	.004	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X9	Pearson Correlation	.340*	.288	.359*	.340*	.288	1.000**	.188	.359*	1	.591**	.595**	.188	.539**
	Sig. (2-tailed)	.026	.061	.018	.026	.061	.000	.232	.018		.000	.000	.232	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X10	Pearson Correlation	.304*	.435**	.439**	.304*	.435**	.591**	.444**	.439**	.591**	1	.968**	.444**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.047	.007	.003	.047	.007	.000	.003	.003	.000		.000	.003	.000
	N	43	43	43.000	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X11	Pearson Correlation	.297	.486**	.428**	.297	.486**	.595**	.449**	.428**	.595**	.968**	1	.449**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.053	.002	.004	.053	.002	.000	.003	.004	.000	.000		.003	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X12	Pearson Correlation	.589**	.992**	.552**	.589**	.992**	.188	1.000**	.552**	.188	.444**	.449**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.232	.000	.000	.232	.003	.003		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	.736**	.822**	.796**	.736**	.822**	.539**	.764**	.796**	.539**	.717**	.728**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Hasil Uji Reabilitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded[a]	0	0
	Total	43	100.0

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

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	12

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Hasil Uji Validitas
KinerjaPegawai Perum Bulog (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.408**	.478**	.523**	.408**	.478**	.329*	.436**	.485**	.631**	.436**	.376*	.712**
	Sig. (2-tailed)		.007	.001	.000	.007	.001	.037	.003	.001	.000	.003	.013	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.408**	1	.576**	.218	1.000**	.576**	.344*	.127	.417**	.280	.127	.627**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.160	.000	.000	.024	.417	.005	.069	.417	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.478**	.576**	1	.603**	.576**	1.000**	.553**	.494**	.340*	.632**	.494**	.458**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.025	.000	.001	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.523**	.218	.603**	1	.218	.603**	.324*	.878**	.232	.491**	.878**	.238	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.160	.000		.160	.000	.034	.000	.134	.001	.000	.124	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.408**	1.000**	.576**	.218	1	.576**	.344*	.127	.417**	.280	.127	.627**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.160		.000	.024	.417	.005	.069	.417	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.478**	.576**	1.000**	.603**	.576**	1	.553**	.494**	.340*	.632**	.494**	.458**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.025	.000	.001	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.329*	.344*	.553**	.324*	.344*	.553**	1	.283	.319*	.529**	.283	.256	.605**
	Sig. (2-tailed)	.037	.024	.000	.034	.024	.000		.066	.037	.000	.066	.095	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	.436**	.127	.494**	.878**	.127	.494**	.283	1	.154	.396**	1.000**	.154	.531**
	Sig. (2-tailed)	.003	.417	.001	.000	.417	.001	.066		.324	.008	.000	.324	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson Correlation	.485**	.417**	.340*	.232	.417**	.340*	.319*	.154	1	.681**	.154	.623**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.026	.134	.005	.026	.037	.324		.000	.324	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y10	Pearson Correlation	.631**	.280	.632**	.491**	.280	.632**	.529**	.396**	.681**	1	.396**	.384*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.000	.001	.069	.000	.000	.008	.000		.008	.011	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y11	Pearson Correlation	.436**	.127	.494**	.878**	.127	.494**	.283	1.000**	.154	.396**	1	.154	.531**
	Sig. (2-tailed)	.003	.417	.001	.000	.417	.001	.066	.000	.324	.008		.324	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y12	Pearson Correlation	.376*	.627**	.458**	.238	.627**	.458**	.256	.154	.623**	.384*	.154	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.002	.124	.000	.002	.095	.324	.000	.011	.324		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.712**	.700**	.852**	.721**	.700**	.852**	.605**	.531**	.620**	.741**	.531**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Hasil Uji Reabilitas
Kinerja Pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded[a]	0	0
	Total	43	100.0

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

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	12

Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial (X1)

Regression

Legacy tables cannot be edited

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kebijakan organisasi[a]		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718[a]	.516	.504	3.80158

a. Predictors: (Constant), kebijakan organisasi

Regression

Legacy tables cannot be edited

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.980	1	631.980	43.730	.000[a]
	Residual	592.531	41	14.452		
	Total	1224.512	42			

a. Predictors: (Constant), kebijakan organisasi
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Regression

Legacy tables cannot be edited

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.035	5.347		3.373	.002
kepuasan organisasi	3.936	.595	.718	6.613	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial (X2)

Regression

Legacy tables cannot be edited

Variables Entered/Removed[b]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	prestasi kerja[a]		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757[a]	.574	.563	3.56862

a. Predictors: (Constant), prestasi kerja

Regression

Legacy tables cannot be edited

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	702.375	1	702.375	55.153	.000[b]
Residual	522.136	41	12.735		
Total	1224.512	42			

a. Predictors: (Constant), prestasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.443	4.844		3.601	.001
prestasi kerja	4.034	.543	.757	7.427	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial (X3)

Regression

Legacy tables cannot be edited

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	latar belakang pendidikan[a]		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Legacy tables cannot be edited

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806[a]	.650	.641	3.23445

a. Predictors: (Constant), latar belakang pendidikan

Regression

Legacy tables cannot be edited

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795.583	1	795.583	76.047	.000[a]
	Residual	428.929	41	10.462		
	Total	1224.512	42			

a. Predictors: (Constant), latar belakang pendidikan
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.152	4.959		2.047	.047
	latar belakang pendidikan	4.789	.547	.806	8.721	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial (X4)

Regression

Legacy tables cannot be edited

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan[a]		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Regression

Legacy tables cannot be edited

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791[a]	,625	,616	3,34595
a. Predictors: (Constant), pelatihan				

Regression

Legacy tables cannot be edited

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765,502	1	765,502	68,377	,000[b]
	Residual	459,010	41	11,195		
	Total	1224,512	42			
a. Predictors: (Constant), pelatihan						
b. Dependent Variable: kinerja pegawai						

Regression

Legacy tables cannot be edited

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,106	4,500		3,561	,001
	pelatihan	4,253	,510	,791	8,269	,000
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						

Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial (X5)

Regression

Legacy tables cannot be edited

Variables Entered/Removed[b]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengalaman kerja[a]		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: kinerja pegawai			

Regression

Legacy tables cannot be edited

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718[a]	,516	,504	3,80293
a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja				

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Regression

Legacy tables cannot be edited

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.558	1	631.558	43.669	.000[a]
	Residual	592.954	41	14.462		
	Total	1224.512	42			

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.287	4.712		4.730	.000
	pengalaman kerja	3.515	.532	.711	6.608	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial (X6)

Regression

Legacy tables cannot be edited

Variables Entered/Removed[b]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kesetiaan pada organisasi[a]		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785[a]	.618	.609	3.37752

a. Predictors: (Constant), kesetiaan pada organisasi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Regression

Legacy tables cannot be edited

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.798	1	756.798	66.341	.000[a]
	Residual	467.713	41	11.408		
	Total	1224.512	42			

a. Predictors: (Constant), kesetiaan pada organisasi
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.351	4.550		3.595	.001
	kesetiaan pada organisasi	4.257	.523	.786	8.145	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji analisis Regresi Sederhana Secara Simultan X terhadap Y

Regression

Legacy tables cannot be edited

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengembangan sumber daya manusia[a]		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885[a]	.783	.777	2.54764

a. Predictors: (Constant), pengembangan sumber daya manusia

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Regression

Legacy tables cannot be edited

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958.403	1	958.403	147.664	.000[b]
	Residual	266.108	41	6.490		
	Total	1224.512	42			

a. Predictors: (Constant), pengembangan sumber daya manusia
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Regression

Legacy tables cannot be edited

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.331	4.039		1.072	.290
	pengembangan sumber daya manusia	.925	.076	.885	12.152	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DOKUMENTASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 259 (Gedung Al-Iqra Lt.5) Makassar 90221
Telp. (0411) – 866972, Faks. (0411) – 865588

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Pimpinan Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Meidy Bugies Sapotra
Prodi : Ilmu Pemerintahan

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4%	15 %
2	Bab 2	0%	25 %
3	Bab 3	15%	15 %
4	Bab 4	0%	10 %
5	Bab 5	0%	5 %

Dinyatakan telah **Lulus** cek plagiat yang diadakan oleh Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 19 Januari 2021

Pemeriksa,

Nursaleh Hartaman, S.IP.,M.IP
NBM. 137 4895

Mengetahui,
Ketua Prodi

Dr. Nuryanti Mustari, S.IP.,M.Si
NBM. 103 1102

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

1202019300853 3

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : **8032/S.01/PTSP/2020**
Lampiran :
Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
Bupati Sidrap

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2045/05/C.4-VIII/IX/42/2020 tanggal 03 November 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	:	**MEIDY BUGIES SAPOETRA**
Nomor Pokok	:	10564 1118716
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan
Pekerjaan/Lembaga	:	Mahasiswa(S1)
Alamat	:	Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG CABANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. ***04 November s/d 04 Desember 2020***

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami ***menyetujui*** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.
Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan ***barcode***,
Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 04 November 2020

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

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar] di Makassar;
2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 04-11-2020

Jl.Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : http://simap.sulselprov.go.id Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BUDOC

LEMBAR KONTROL

(Untuk Surat Asli)

Agenda :

Tanggal Terima : 16 / 11 /2020

Paraf :

1. PEMIMPIN CABANG
2. WAKIL PEMIMPIN CABANG
3. AUDITOR MADYA
4. KASI ADM & KEU
5. KASI PENGADAAN
6. KASI OPERASIONAL
7. KASI KOMERSIAL
8. KASI AKUNTANSI
9. KASI PBI
10. KCP SOPPENG
11. KAGUD .....
12. UB-PGB
13. DHARMA WANITA PERSATUAN

Segera selesaikan		Catatan yang perlu		Teliti & perhatikan	
Segera dijawab		Untuk mewakili		Untuk diperbanyak	
Tindakan yang perlu		Saran/Laporkan ke Kadivre		Untuk arsip	

Catatan :

1. Dilarang memindahkan sehelai surat dari berkas yang telah disusun ini.
2. Jika **RAHASIA**, mohon dijaga **KERAHASIAAN PERUSAHAAN.**
3. Harus dikembalikan dalam keadaan utuh, lengkap, dan rapi.

ASAL SURAT : Universitas Muhammadiyah Makassar

TGGAL FAKS : 03 / 11 /2020

NOMOR SURAT : 2095 / 105 / C.4 - VIII / IX / 42 / 2020

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 866972 Fax (0411) 865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@plasa.com

بسم الله الرحمن الرحيم

r : 2045/05/C.4-VIII/IX/42/2020
: 1 (satu) Rangkap Proposal
: Permohonan Izin Penelitian

17 Rabiul awal 1442 H
03 November 2020 M

Kepada Yth.
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala UPT P2T BKPMD Prov. Sul-Sel
di –

Makassar

di tujukan kepada ~~Yth~~ Yth.
Pemimpin BULOG Kab. ~~Sidrap~~ Sidrap

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 899/FSP/A.1-VIII/VIII/42/2020 tanggal 27 Agustus 2020, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	:	**MEIDY BUGIES SAPOETRA**
No. Stambuk	:	**10564 1108716**
Fakultas	:	**Fakultas Sosial dan Politik**
Jurusan	:	**Ilmu Pemerintahan**
Pekerjaan	:	**Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pada pegawai Perum Bulog sub Divisi Regional Kab. Sidenreng Rappang"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 7 Nopember 2020 s/d 7 Januari 2021.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Ketua LP3M,

Dr.Ir. Abubakar Idhan,MP.
NBM 101 7716

1-20

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

MEIDY BUGIES SPOETRA, dilahirkan di Desa Linggapura Kabupaten Brebes pada hari Minggu 10 Mei 1998. Anak Pertama dari empat bersaudara dari pasangan Nasruddin dan Nuraisyah. Penulis menyelesaikan pendidikan di TK AL - Islamiyah Jakarta Barat pada tahun 2004. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya di SD Inpres KalangTubung 1 Makassar Kecamatan Biringkanaya tahun 2010, Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP NEGERI 3 parepare Kecamatan Bacukiki Barat Tahun 2013, kemudian Melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA NEGRI 1 Parepare pada tahun 2013 dan selesai pada tahun 20116. Pada tahun 2016 kemudian peneliti melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya yaitu di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintahan. Pada tahun 2021 ini akan mengantarkan penulis meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam karya ilmiah dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Kabupaten Sidenreng Rappang".**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN