

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PERUSAHAAN UMUM
DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**IBRAHIM AL AKSAN
NIM:105721121018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**



KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH
AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

IBRAHIM AL AKSAN
NIM:105721121018

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

" Biar Lambat Asal Selamat "

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nya, skripsi sederhana ini ku persembahkan kepada :

1. Kepada ibuku yang senantiasa memberikan do'a yang tulus untuk anaknya dan senantiasa memberikan ridho serta semangat yang tiada henti-hentinya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk orang-orang terkasih dan tersayang yang selalu mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi ini





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

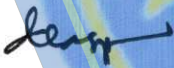
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Perusahaan Umum
Daerah Air Minum Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Ibrahim Al Aksan
No. Stambuk/NIM : 105721121018
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di teliti, di periksa, dan diujikan didepan
panitia penguji skripsi Strata (S1) pada tanggal 6 bulan Juli tahun 2022 di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Dzulhijjah 1443 H
17 Juli 2022 M

Menyetujui,
Pembimbing I, Pembimbing II,


Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
NIDN : 0015036214


Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M
NIDN : 0921077601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi




Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507


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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Sultan Abdul Wahid No. 12, Gedung 10, Lt. 10, Tel. (0411) 5000000



Makassar, 12 Mei 2024
NBM : 001/0327/2024
Mub. Np. 12.5.11M





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Ibrahim Al Aksan, Nim : 105721121018 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0017/SK-Y/61201/091004/2022, Tanggal 6 Dzulhijjah 1443 H/ 6 Juli 2022 M. Sebagai Salah Satu Syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Dzulhijjah 1443 H
17 Juli 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
 2. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro K.R, S.E., MM
 3. Syafaruddin, S.E., MM
 4. Asdar, S.E., M.Si

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ibrahim Al Aksan
Stambuk : 105721121018
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota
Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya
Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun**

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya
bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 17 Dzulhijjah 1443 H
17 Juli 2022 M

Membuat Pernyataan,



Ibrahim Al Aksan.
Nim: 105721121018



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Mengetahui,

Ketua Program Studi

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



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 388 Gedung Ikatel 7, Tel. (0411) 867812 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEASAHAN

Saya yang telah ditandatangani di bawah ini

Nama

Stempel

Program Studi

Judul Skripsi

Tempat Kantor

Dengan ini saya menyatakan

Skripsi Yang saya Ajukan

Sandi Bukti

Dengan demikian saya

beresita untuk

Memberikan

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum



Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum

Memorandum



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.**”

Saya menyadari bahwa hasil karya ini bukan merupakan suatu instan. Namun merupakan buah dari suatu proses yang relative panjang, menyita segenap waktu, tenaga dan pikiran. Penulisan hasil karya ini saya lakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya, hingga mencapai gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang pasti, tanpa segenap do'a dan dukungan dari pihak mustahil saya sanggup untuk menyelesaikan hasil karya ini. Ibu dan Bapak tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, do'a serta dorongan moral maupun materi yang tak terhingga.

Dengan segala kerendahan hati. Ucapkan terima kasih saya berikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Dg. Maklassa, S.E., M.M, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.



5. Ibu **Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M**, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten/konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Para staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama dan tidak sedikit bantuannya dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih pada parnert dan sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungannya.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi semua pihak, dan semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Billahi fii sabillil haq, fastabiqul khairat, wassalamualaikum Wr Wb

Makassar, Ferbruari 2022

Ibrahim Al Aksan



ABSTRAK

IBRAHIM AL AKSAN. 2022. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Dg. Maklassa dan Sitti Nurbaya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perumda Air Minum Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar yang berjumlah 605 pegawai tetap, dan dilakukan penarikan sampel sebanyak 86 pegawai tetap. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: Observasi (Pengamatan), Angket (kusioner). Sedangkan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Kinerja pegawai*



ABSTRACT

IBRAHIM AL AKSAN. 2022. *The Effect of Job Training on Employee Performance at the Makassar City Public Water Company Office*. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by : Dg. Maklassa and Sitti Nurbaya.

The purpose of this study was to determine the effect of job training on employee performance at the Makassar City Water Supply Corporation Office. The population in this study were all permanent employees of the Regional Public Water Company of Makassar City, which amounted to 605 permanent employees, and a sample of 86 permanent employees was drawn. Data collection techniques carried out in this study were: Observation (Observation), Questionnaire (questionnaire). While the analysis technique uses descriptive analysis techniques.

The results showed that job training had a significant effect on employee performance at the Makassar City Public Water Supply Company.

Keywords: Employee Training and Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
JUDUL PENELITIAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	8
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
5. Pelatihan Kerja.....	14
6. Tujuan Pelatihan Kerja.....	15
7. Indikator Pelatihan Kerja.....	16
8. Kinerja.....	17
9. Faktor-Faktor Kinerja.....	18
B. Tinjauan Empiris.....	19
C. Kerangka Pikir.....	21



D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
C. Jenis dan Sumber Data.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Metode Pengumpulan Data.....	26
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	27
G. Metode Analisis Data.....	28
H. Uji Hipotesis.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
B. Hasil Penelitian.....	45
C. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2.2 Alternatif Skor Jawaban Responden	27
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X)	49
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	52
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Sederhana	53
Tabel 4.11 Hasil Uji t	54
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karangka Pikir Penelitian	27
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	31
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PERUMDA Air Minum Kota Makassar.....	35
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Umur.....	47
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM) (Eri Susan: 2019). Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangat penting didalam perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisir suatu masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi berhasilnya suatu perusahaan.

Sebuah perusahaan bisa dikatakan mampu menjaga karyawannya dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Salah satu yang harus dilakukan perusahaan adalah dapat mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja karwan itu sendiri yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan pelatihan. (Mila:2020).

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses



pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Bangun, 2012). Karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, agar bisa mengetahui dan menguasai saat ini maupun untuk masa mendatang, sehingga bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Andayani & Makian, 2016).

Cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien (Wahyuni & Suryalena, 2017).



Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Boe, 2014).

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Boe, 2014).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja (Tanujaya, 2015). Perusahaan memastikan kinerja karyawannya yang secara tidak langsung berkontribusi menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas



tinggi, dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bisa meningkatkan kinerjanya (Khan, 2012).

Secara sederhana, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Widijanto, 2017).

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitori oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah.

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Makassar memiliki pusat di JL. Ratulangi No.3 dan terdapat empat(4) lainnya yaitu wilayah 1 di JL. Andalas No. 105, wilayah 2 di JL. Tamalanrea Raya No. 26 , wilayah 3 di Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No.3, dan wilayah 4 di JL. Ratulangi depan Kantor Pusat.

Melihat keadaan yang sering terjadi di kehidupan sehari hari yaitu persoalan air bersih, sangat sering di jumpai dimana air bersih tidak mengalir secara berkala, salah satu penyebabnya yaitu banyaknya kebocoran pada



pipa pipa air, sehingga pihak perusahaan selalu melakukan perbaikan, hal tersebut berdampak pada proses pengaliran air PDAM, yang apabila perbaikan dilakukan maka, air pun tidak mengalir. Seperti biasa kerusakan tersebut disebabkan berbagai macam faktor, salah satunya yaitu proses pengerjaannya yang tidak maksimal.

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Makassar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air bersih yang memiliki visi yakni Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang sehat, untung & terkemuka di Indonesia yang terbaik, mandiri & profesional dan berwawasan global, menjadi tempat pegawai PERUMDA Kota Makassar untuk berprestasi dan mengembangkan diri serta menjadi salah satu aset kebanggaan masyarakat.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen PERUMDA Kota Makassar membutuhkan karyawan yang handal, dan PERUMDA Kota Makassar setiap tahun atau terdapat program baru selalu mengadakan pelatihan bagi pegawai. Berdasarkan pengamatan langsung kelemahan perumda air minum kota makassar terletak pada kinerja pegawai, salah satunya masyarakat sudah terlalu sering komplain disebabkan ketidakpedulian pegawai terhadap beberapa kerusakan-kerusakan yang sering terjadi pada komponen-komponen perumda air minum kota makassar , contohnya pipa yang bocor, dan ketidak merataan penyaluran air bersih secara berkala. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang kinerjanya harus ditingkatkan untuk mencapai visi dari PERUMDA Air Minum Kota Makassar yaitu Menjadi Perusahaan Daerah Air



Minum yang sehat, untung & terkemuka di Indonesia yang terbaik, mandiri & profesional dan berwawasan global.

Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu: apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perumda Air Minum Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan wawasan berupa masukan terkhusus bagi mahasiswa, tenaga pendidik dan masyarakat pada umumnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi penelitian – penelitian lain terkait dengan data.



2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan beserta gambaran mengenai sumber daya manusia dan pelatihan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi karyawan untuk terus melakukan pelatihan kerja untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perumda Air Minum Kota Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan keefektifan sumber daya manusia tersebut di dalam organisasi. Tujuannya untuk memberikan kepada organisasi sebuah kinerja yang efektif. Untuk menggapai tujuan tersebut, studi tentang manajemen personalia akan memperlihatkan bagaimana sebaiknya perusahaan mendapatkan, menggunakan, mengembangkan mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah kuantitas dan kualitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dimana harus menangani berbagai macam masalah pada karyawan, pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya demi dapat menunjang aktivitas orgnisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan.



Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:10) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Manajemen sumber daya manusia beroperasi melalui sistem sumber daya manusia. Kajian manajemen sumber daya manusia adalah sangat kompleks karena berhubungan dengan banyak faktor. Inti dari MSDM adalah aktifitas SDM yang sangat kompleks dinamis. Manajemen sumber daya manusia atau human resources manajemen (HRM) sebagai proses keterlibatan orang dalam pengelolaan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi. SDM yang bekerja dalam suatu organisasi baik secara individu maupun berkelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.. pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi yaitu sebagai aset yang berharga karena berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, mendorong banyak pihak ingin melakukan penelitian tentang sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan.



2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010: 30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Ichsan dkk (2021: 5) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, dan energy). Ichsan dkk (2021: 7) menguraikan maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia antara lain:

a. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasikan dampak negatifnya terhadap organisasi.



d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya. Minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017, p.21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- 2) Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
- 3) Pengarahan (directing) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah



direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- 3) Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- 4) Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling



menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5) Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

6) Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017, p.14) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.



- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

5. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2013).

Menurut Chan dalam (Priansa, 2017).“pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini.”



Menurut Edwin B. Flippo dalam (Suwatno; Priansa, 2016) “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.” Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat.

Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012).

6. Tujuan Pelatihan Kerja

(Sunnyoto, 2012) tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri adalah :

- a. Memperbaiki kinerja, dimana pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan;
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru;
- c. Mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya;



- d. Memecahkan masalah operasional, dimana pelatihan diberikan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif;
- e. Promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis;
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan;
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

7. Indikator Pelatihan Kerja

Adapun indikator untuk mengukur pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013) adalah

- a. Jenis pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Materi pelatihan
- d. Metode pelatihan
- e. Kualifikasi peserta pelatihan
- f. Kualifikasi pelatih
- g. Waktu (sesi)



8. Kinerja

Dalam bahasa Inggris kata "performance" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2014:7) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses".

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Menurut Mangkunegara dalam (Syahyuni, 2018) dimana dinyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



9. Faktor-Faktor Kinerja

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi banyak faktor, baik faktor dalam karyawan itu sendiri maupun factor dari organisasi itu sendiri. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.



B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Varibel	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1	Rani Kurniasari , Nurvi Oktiani , Gema Ramadhanti/ 2018	Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta	Independen: Pelatihan Kerja Dalam Usaha Dependen: Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang penulis gunakan untuk penelitian tugas akhir ini adalah sampling jenuh, yaitu merupakan tehknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Setyowati Subroto / 2018	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Pelatihan Dan Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan	Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana peneliti menginvestigasi masalah penelitian lewat trend di lapangan atau perlunya menjelaskan mengapa sesuatu terjadi (Ghozali, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional PT Tegal Shipyard Utama yang berjumlah 30 karyawan.	variabel pelatihan dan motivasi memiliki nilai signifikansi $>$ dari 0,05, dimana nilai signifikansi dari pelatihan sebesar 0,347 dan nilai signifikansi dari motivasi sebesar 0,104. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas tidak memiliki masalah heterokedastis itas.
3	Denny Triasmoko, Moch. Djudi	Pengaruh Pelatihan Kerja	Independen: Pelatihan Kerja	Jenis penelitian yang dilakukan dalam	variabel bebasterdap variabel



	Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono / 2014	Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Dependen: Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri	penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan). Menurut Hasan (2009:9), penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel- variabel melalui pengujian hipotesis.	terikatantara lain Metode Pelatihan sebesar 0,351, Materi Pelatihan sebesar 0,435, dan Instruktur Pelatihan sebesar 0,324. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4	Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si Dan Priskila Makian / 2016	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Independen: Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang penulis gunakan untuk penelitian tugas akhir ini adalah sampling jenuh, yaitu merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.	variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa metode baru memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
5	YUDI SISWADI / 2016	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan	Independen: Pelatihan Dan Disiplin Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang penulis gunakan untuk penelitian tugas akhir ini adalah sampling jenuh, yaitu merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.	ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep merupakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian. Kerangka pikir juga dapat menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari kerangka pemikiran di bawah ini:



Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan studi empiris yang berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka diajukan hipotesis bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk menganalisis adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pelatihan kerja* yang merupakan variabel X, serta *kinerja pegawai* adalah variabel Y (variabel dependen).

Sugiyono (2017:35) memberikan pengertian mengenai pendekatan deskriptif yang dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel ataupun lebih dan biasa disebut variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam menyelesaikan tulisannya adalah metode multiple regression (regresi linier berganda) dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for windows. Apabila kita berbicara pengaruh itu berarti menentukan variabel yang berpengaruh, dan menentukan sumbangan ataupun dampak terhadap variabel terikat (depenen).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini bertempat di kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar, di Jl. Ratulangi no 3 kota Makassar, Sulawesi Selatan.

BAR 11

MODE P. M. 11.11.11

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif.

Kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

keberhasilan dari penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di

di lokasi penelitian yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di lokasi penelitian yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di

2. Waktu

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan maret-mei tahun 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah:

- a) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah:

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan dan karyawan.
- b) Angket (Kuesioner), yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan.
- c) Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari perusahaan yang terkait untuk melengkapi data dan informasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki suatu karakteristik tertentu yang



ditetapkan oleh seorang peneliti guna untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan di akhir, Sugiyono (2013:148).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar yang berjumlah 605.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel yaitu bagian dari jumlah serta ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Signifikansi (0,1)

$$n = \frac{605}{1 + 605 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{605}{1 + 605 (0,01)}$$

$$n = \frac{605}{1 + 6,05}$$

$$n = \frac{605}{7,05}$$

$$n = 85,81$$

Karena $n = 85,81$ maka peneliti membulatkan menjadi 86 orang



E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)

Observasi sering kali diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap berbagai fenomena yang diteliti. Menurut Winarno Surahmad (2013) bahwa observasi bukan hanya sekedar pengamatan dan catatan, akan tetapi di dalamnya terdapat tujuan, alat dan sistem. Metode observasi peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, jumlah pegawai, sarana dan prasarana, serta kegiatan yang ada pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.

2. Angket (kuesioner)

Menurut Arikunto (2010:140): "Angket (kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui".

Kuesioner yang digunakan oleh penulis dalam memperoleh data adalah dalam bentuk ceklist (✓) dimana responden tinggal membubuhkan tanda ceklist (✓) pada kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menyebar kuesioner sesuai jumlah sampel yaitu 86 pegawai tetap pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Setiap soal disediakan lima alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:



Tabel 2.2 Alternatif Skor Jawaban Responden

Klasifikasi	Keterangan	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah data yang diperoleh melalui buku,jurnal, dan artikel lainnya.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Sinambela (2014:46) mengemukakan bahwa variabel penelitian dapat diartikan sebagai suatu atribut, di mana nilai atau sifat dari suatu objek, individu atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah ditakan peneliti untuk di pelajari dan dicari informasi yang berkaitan dengannya serta dapat ditarik kesimpulan setelahnya. Dapat di katakana bahwa varabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai.

1. Definisi Variabel

- a. Pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan atau kualitas karyawan untuk mecapai tujuan suatu perusahaan tersebut. Dengan indikator Kualitas Materi Pelatihan, Kualitas Metode Pelatihan, Kualitas Instruktur Pelatihan, Kualitas Sarana Dan Prasarana Pelatihan, Dan Kualitas Peserta Pelatihan. Dengan pengukuran skala likert.
- b. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai suatu pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan suatu



pekerjaan tertentu. Dengan indikator Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Dan Kemampuan Kerjasama. Dengan menggunakan skala likert.

2. Identifikasi Variabel

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ialah Pelatihan Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y) Setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel bebas (independent) merupakan variabel yang terdapat dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya (independent) adalah pelatihan kerja (X)

Variabel terikat (dependent) merupakan variabel yang menjadi variabel terikatnya (dependent) ialah kinerja pegawai (Y)

G. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna mengetahui apakah alat ukur yang telah di susun betul-betul sanggup mengukur apakah yang seharusnya di ukur. Uji Validitas digunakan seberapa teliti suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut Sugiyono (2012:248) "valid berarti instrument tersebut bias digunakan untuk mengukur apa saja yang sepatutnya di ukur". Penguji validitas data dalam penelitian ini dicoba secara statistik yaitu korelasi antara tiap-tiap pertanyaan, dengan skor total. Menurut Priyanti (2012) apakah batasan nilai minimum korelasi sehingga suatu instrument peneliti bias di katakan legas (valid) sebesar 0,30.



2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak. Kuisener dikatakan reliabel atau professional apabila jawaban seseorang terhadap statement tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji *statistic cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apa bila memberikan nilai Crobach Alpha >0.60 .

3. Analisis regresi linear sederhana

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini di maksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh penilaian kinerja terhadap reaksi pegawai rumus yang di gunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta x$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

β = koefisien regresi

x = pelatihan kerja

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan 0.05 atau 5 %. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang



signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

2. Uji R^2 (Uji Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui persentase kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris di dapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2=1$, maka *adjusted* $R^2=R^2=1$, sedangkan jika nilai $R^2=0$, maka *adjusted* $R^2=(1-k) / (n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai positif.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar

Gambar 4.1 Logo Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar dalam keberadaannya sebagai perusahaan daerah memiliki peran ganda, pertama, sebagai salah satu sumber pendapatan bagi pemerintah Kota Makassar dan kedua sebagai institusi pelayanan atau penyediaan jasa air bagi Makassar.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerus mengalami perkembangan melalui tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, yang berawal pada tahun 1924 dengan dibangunnya instansi pengolahan Air PIPA I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda.

Dengan nama Waterleidjing Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50ltr/dt kemudian pada jaman pendudukan jepang pada tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100ltr/dt. Air baku diambil dari sungai jeneberang yang terletak 7 km sebelah selatan pusat kota. Air dan sungai tersebut di pompa melalui saluran tertutup ke instalasi ratulangi.



Tahun 1974 namanya berubah menjadi Dinas Air Minum Kota Madia Ujung Pandang, seiring dengan usianya IPA Ratulangi bearangsur angsur mengalami kapasitas produksi.

Instalasi Pengelolahan Air I Ratulangi

Instalasi ini terletak di Jl. DR. Ratulangi No.3, dibangun sejak tahun 1924 oleh Belanda. Kapasitas produksi terpasang 50 l/d. Tahun 1976 perubahan situs PDAM dari Dinas Air Minum menjadi perusahaan Air Minum Kodia Ujung Pandang Sesuai dengan perda No.21/P/II/1976, di mana kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50ltr/dt, disebabkan karena usia.

Instalasi Pengelolahan Air II Panaikang

Instalasi ini terletak di Jl. Urip sumohardjo, kapasitas produksi terpasang 1000 l/d. Intake di Jl. Abdullah Dg. Sirua, Sumber Air Baku Dari Sungai Lekopaccing Kab. Maros.

Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 di bangun instalasi II panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 ltr/dt. Sumber air baku di ambil dari Bendung Lekopancing Sungai Maros sejauh 29,6 km dari Kota Makassar, Kemudian Tahun 1989 IPA Panaikang di tingkatkan menjadi 1000 ltr/dt.

Instalasi Pengelolahan Air III Antang

Instalasi ini terletak di Jl. Antang Raya. Kapasitas produksi terpasang 90 l/d. Intake sal. Air baku IPA III. Tahun 1985 melalui paket pembangunan perum perumnas di bangun instalasi III Antang dengan kapasitas awal 20 ltr/dt. Tahun 1992 di bangun lagi IPA antang 2 dengan



demikian total kapasitas IPA Antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) instansi pengolahan air.

Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah pemerintah pusat, dibangun IV kapasitas terpasang 200 ltr/dt di Maccini Sombala dengan sumber air baku sungai Jeneberang. Peneambahan demi penambahan kapasitas produksi rupanya belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan penduduk permukiman dan industri, sehingga melalui proyek pengembangan system penyediaan air bersih kotamadia ujung pandang pada tahun 2000 di bangun instalasi V Somba Opu dengan kapasitas 1000 ltr/dt di kabupaten Gowa yang sumber bakunya dari Bili-Bili sejauh 16 km untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan IPA Antang dimana jumlah pelanggannya terus bertambah maka pada tahun 2003 PDAM Kota Makassar menambah kapasitas produksi IPA Antang dari 40 ltr/dt menjadi 90 ltr/dt, melalui pembangunan instalasi pengolahan air Antang 3 (tiga) dengan demikian total kapasitas air bersih PDAM kota Makassar menjadi 2340 ltr/dt.

PDAM Kota Makassar sampai saat ini telah menjangkau 816.416 jiwa penduduk dari 1.160.011 jiwa total penduduk Kota Makassar atau 70,38% luas wilayah distribusi telah mencapai radius 12,37 ha. Ini berarti pelayanan air bersih PDAM kota Makassar telah menjangkau 70,38. Setelah melalui beberapa kali rapat pembahasan, baik secara internal pansus hingga di mitra berkaitan. Akhirnya, pada tahun 2019 DPRD Kota Makassar mengesahkan Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda). Diterapkannya PDAM menjadi Perumda berdasarkan



perintah Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemda, dan PP nomor 54 tahun 2017. Dalam beleid tersebut ditegaskan, seluruh BUMD dan Perusda wajib melakukan perubahan badan hukum menjadi perumda atau perusahaan persero daerah.

Tugas pokok PDAM Kota Makassar sesuai peraturan Daerah No. 2/1992, tanggal 07 April 1992 tentang susunan dan tata kerja perusahaan Daerah Air Minum Kota Dati II Ujung Pandang adalah: "Melaksanakan sebagai urusan rumah tangga daeeah dalam bidang pengolahan air minum". Perusahaan Air Minum Kota Makassar mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pelayanan umum/jasa kepada masyarakat konsumen dalam penyediaan air bersih.
- b. Menyelenggarakan pemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.
- c. Memupuk pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan membangun daerah.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Visi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar adalah: Menjadi salah satu Perusahaan Daerah Air Minum Terkemuka, sehat, untung dan sejahtera di Indonesia yang memiliki daya saing global.

b. Misi

Misi Perusahaan Air Minum Kota Makassar adalah:

1. Memberikan Pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.



- ### 3. Struktur Organisasi dan Job Description

[illegible]

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PERUMDA Air Minum Kota Makassar



b. Job Description**1) Dewan Pengawas**

Dewan Pengawas, mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan Pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan PDAM.
- b. Memberikan pertimbangan dan saran kepada Walikota diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PDAM antara lain pengangkatan Direksi, program kerja yang diajukan oleh Direksi, rencana perubahan status kekayaan PDAM, rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain, serta menerima, memeriksa dan atau menandatangani laporan Tahunan;
- c. Memeriksa dan menyampaikan rencana strategis bisnis (Business Plan/Corporate Plan), dan Rencana kerja dan Anggaran Perusahaan Tahunan PDAM yang dibuat Direksi kepada Walikota untuk mendapatkan pengesahan;
- d. Menetapkan rencana kerja dan pembagian tugas para anggota menurut bidang masing-masing untuk masa 12 (dua belas) bulan sesuai dengan tahun baku PDAM;
- e. Menyelenggarakan rapat kerja sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali untuk membicarakan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh PDAM dan bilamana diperlukan sewaktu-waktu dapat mengadakan rapat untuk menentukan keputusan mengenai hal-hal yang mendesak;



- f. Merumuskan kebijaksanaan PDAM secara terarah dalam bidang perencanaan modal, penggunaan dana, pemanfaatan dan pengamanan air baku, peningkatan kapasitas produksi air, perluasan maupun rehabilitasi jaringan transmisi distribusi air minum sesuai kebijaksanaan pemerintah untuk jangka pendek dan jangka panjang;
- g. Mengadakan penilaian atas prestasi kerja anggota Direksi PDAM atas hasil-hasil yang telah dicapai dan mengusulkan penggantian dan pengangkatan anggota Direksi baru kepada Walikota;
- h. Menyelenggarakan pembinaan dan pengarahannya kepada Direksi PDAM berdasarkan kebijaksanaan umum yang telah dirumuskan dalam keputusan rapat Dewan pengawas mengenai pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang dimaksud.
- 2) Direktur Utama
- Direktur Utama, mempunyai tugas:
- a. Menyusun rencana kegiatan anggaran PDAM, koordinasi dan kepegawaian seluruh kegiatan operasional PDAM
- b. Pembinaan kepegawaian, pengurusan dan pengelolaan kekayaan PDAM serta penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan;
- c. Menyusun rencana strategis bisnis 5 (lima) tahunan (business Plan/corporate Plan) yang disahkan oleh Walikota melalui usul Dewan Pengawas;



- d. Menyusun RKAP yang merupakan penjabaran tahunan dari Rencana strategis bisnis (business Plan/corporate Plan) kepada Walikota melalui Dewan Pengawas;
- e. Penandatanganan bersama Direktur Utama dan Direktur Keuangan untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan;
- f. Menyusun laporan triwulan dan laporan tahunan PDAM.
Dalam melaksanakan tugas Direktur Utama dibantu oleh:

- a) Direktur Umum;
- b) Direktur Keuangan;
- c) Direktur Teknik;
- d) Kepala Satuan Pengawas Internal;
- e) Kepala Wilayah.

3) Direktur Umum

Direktur Umum, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan, pengendalian dan pengawasan penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian dan perlengkapan PDAM;
- b. Menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis pengelolaan urusan ketatausahaan umum dan rumah tangga PDAM;
- c. Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan Program pelaksanaan pendayagunaan pegawai PDAM;



- d. Penyiapan perumusan pelaksanaan kebijaksanaan di bidang pengelolaan data elektronik, kehumasan, humas dan protokol serta pelayanan pengaduan pelanggan;
- e. Penyusunan rumusan kebijaksanaan teknis dalam pengelolaan meliputi pengadaan, pencatatan, inventarisasi, pengawasan dan pengendalian terhadap aset/barang milik PDAM;
- f. Melaksanakan koordinasi dengan direktur lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- g. Menyusun laporan kegiatan sesuai bidang tugas.

Dalam Melaksanakan tugas Direktur Umum dibantu oleh:

- a) Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Bagian Hubungan Lapangan;
- c) Bagian Perlengkapan;
- 4) Direktur Keuangan

Direktur Keuangan, mempunyai tugas:

- a. Pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan di bidang keuangan;
- b. Perencanaan dan pengendalian sumber-sumber pendapatan, serta mengatur penggunaan kekayaan perusahaan;

- c. Penyusunan RKAP dan penetapan besarnya modal kerja perusahaan, merumuskan kebijaksanaan mengenai penggunaan keuangan;



- d. Penandatanganan bersama Direktur Keuangan dan Direktur Utama untuk persetujuan pembayaran atas dokumen tagihan dan atau pengeluaran perusahaan;
- e. Penyelenggaraan pembukuan dan pembuatan laporan keuangan;
- f. Penilaian terhadap usulan untuk menetapkan kebijakan pembelian barang/jasa kebutuhan perusahaan sesuai perkembangan dan kemampuan;
- g. Penyiapan rencana pembiayaan inventasi dan tambahan modal perusahaan;
- h. Penyiapan data/bahan penetapan dan atau penyesuaian air PDAM;
- i. Pelaksanaan koordinasi dengan direktur lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- j. Penyusunan laporan kegiatan sesuai bidang Tugas.

Dalam melaksanakan tugas Direktur Keuangan dibantu oleh:

- a) Bagian Anggaran dan Perbendaharaan;
- b) Bagian Verifikasi dan Akuntansi.

5) Direktur Teknik

Direktur Teknik, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan pengendalian dan pengawasan pelanggaran administrasi bidang perencanaan teknik, produksi dan instalasi, pemeliharaan serta pengendalian kehilangan air.



- 
- b. Pengkajian secara berkala terhadap business Plan dan corporate plan perusahaan dan perumusan strategi perusahaan serta kegiatan penelitian dan pengembangan perusahaan;
- c. Penyiapan dan rencana pengusulan pendidikan dan penelitian tenaga teknik;
- d. Pengkoordinasian dan pengendalian sumber air baku, instalasi/meter produksi dan sistem distribusi;
- e. Pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia;
- f. Perumusan dan penetapan kebijaksanaan mengenai peningkatan hasil produksi, distribusi dan operasional teknik lainnya;
- g. Pelaksanaan kuantitas, kualitas, dan kontinuitas (3K) pelayanan air kepada pelanggan;
- h. Menyusun rencana dan penyiapan data kehilangan air pada jaringan distribusi;
- i. Pengendalian dan pengawasan kehilangan air pada jaringan distribusi;
- j. Pengendalian koordinasi dengan Direktur lainnya untuk rencana pelaksanaan tugas;
- k. Menyusun laporan kegiatan sesuai bidang tugas.

Dalam melaksanakan tugas Direktur Bidang Teknik dibantu oleh:



- a) Bagian Perencanaan teknik;
- b) Bagian Produksi dan Instalasi;
- c) Bagian Distribusi dan Kehilangan Air.

6) Bagian Satuan Pengawasan Internal

Satuan Pengawasan Internal, mempunyai tugas:

- a. Penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Penyusunan kebijakan pokok pengawasan penyelenggaraan PDAM;
- c. Pengkoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kegiatan pengawasan;
- d. Perencanaan dan penyusunan standar pengendalian internal (SPI) PDAM;
- e. Pelaksanaan pengawasan administrasi keuangan, aset dan kepegawaian serta teknik dan operasional;
- f. Pelaksanaan pengawasan terhadap perjanjian kerja sama PDAM dengan pihak ketiga;
- g. Pengkoordinasian tindak lanjut hasil pengawasan;
- h. Pelaksanaan evaluasi terhadap business plan dan corporate plan PDAM;
- i. Pelaksanaan evaluasi laporan keuangan dan laporan kinerja PDAM;
- j. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan audit internal sebagai bahan review pengawasan bagi Direktur Utama;
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi;



Dalam melaksanakan tugasnya satuan pengawasan dan pengembangan dibantu oleh:

- a) Seksi Pengawasan Uang dan Aset;
- b) Seksi Pengawasan teknik dan operasional

7) Wilayah Pelayanan

Tugas pokok dan fungsi wilayah pelayanan adalah:

- a. Wilayah Pelayanan PDAM mempunyai tugas melaksanakan dan mengendalikan pekerjaan di bidang kesekretariatan, pelayanan/pengaduan langganan, distribusi dan kehilangan air serta baca meter dan penagihan.
- b. Wilayah Pelayanan mempunyai fungsi:
 - i. Penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsi;
 - ii. Pengkoordinasian dan pengawasan pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan dan pelayanan;
 - iii. Penyusunan rencana pelaksanaan pekerjaan dan pengkoordinasian serta pengendalian kegiatan-kegiatan sekretariat, urusan pelayanan langganan, Distribusi dan Kehilangan Air, Baca Meter dan Penagihan;
 - iv. Penyiapan rencana dan pembagian tugas secara perorangan dan atau berkelompok kerja untuk menangani pelayanan teknis sesuai wilayah kerja;
 - v. Penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyediaan sarana dan prasarana air bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman;



- vi. Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis peningkatan kualitas pelayanan air bersih melalui pelatihan teknis;
- vii. Pelaksanaan pelayanan pemasangan baru, pekerjaan perbaikan pipa, tutup/buka aliran pelanggan dalam wilayah tugasnya;
- viii. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian dan pemantauan terhadap jaringan bersih pada lingkungan perumahan dan pemukiman;
- ix. Pengawasan penyeteroran pendapatan Air dan non Air serta pengarsipannya;
- x. Pengawasan pelaksanaan pembacaan meter dan penagihan;
- xi. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan tugasnya Wilayah Pelayanan dibantu oleh:

- a) Sekretariat;
- b) Urusan Pelayanan dan Langganan;
- c) Urusan Distribusi dan Kehilangan Air
- d) Urusan Baca Meter dan Penagihan.



B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data kualitatif yaitu data berupa pendapat responden dalam memberi jawaban pada kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 86 orang responden yaitu pegawai Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen berupa informasi tertulis yang ada hubungannya dengan variabel penelitian seperti : jumlah pegawai pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 86 orang. Berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	$\frac{49}{86} \times 100\%$	56.98%
Perempuan	$\frac{37}{86} \times 100\%$	43.02%
Total Responden	$\frac{86}{86} \times 100\%$	100%

Sumber : Data Primer



Berdasarkan tabel 4.1 di atas, memperlihatkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang (56.97%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (43.02%). Dengan demikian data disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan.



Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan umur.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
50 - 51 Tahun	$\frac{6}{86} \times 100\%$	6.98%
42 – 45 Tahun	$\frac{22}{86} \times 100\%$	25.58%
35 – 40 Tahun	$\frac{22}{86} \times 100\%$	25.58%
29 – 32 Tahun	$\frac{25}{86} \times 100\%$	29.07%
24 – 27 Tahun	$\frac{11}{86} \times 100\%$	12.79%
Total Responden	$\frac{86}{86} \times 100\%$	100%

Sumber : Data Primer



Berdasarkan tabel 4.2 di atas, memperlihatkan bahwa responden berdasarkan umur 24-27 tahun sebanyak (12.79%), responden umur 29-32 tahun sebanyak (29.06%), responden umur 35-40 tahun sebanyak (25.58%), responden umur 42-45 tahun sebanyak (25.58%), responden umur 50-51 tahun sebanyak (6.97%).



Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Umur

c) **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan lama bekerja. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan lama bekerja.

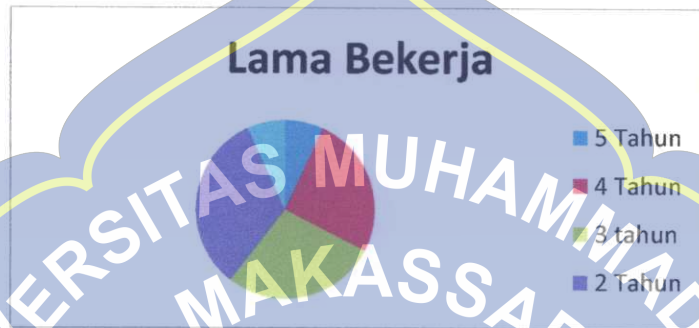
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
5 Tahun	$\frac{6}{86} \times 100\%$	6.98%
4 Tahun	$\frac{22}{86} \times 100\%$	25.58%
3 Tahun	$\frac{24}{86} \times 100\%$	27.91%
2 Tahun	$\frac{28}{86} \times 100\%$	32.56%
1 Tahun	$\frac{6}{86} \times 100\%$	6.97%
Total Responden	$\frac{86}{86} \times 100\%$	100%

Sumber : Data Primer



Berdasarkan data di atas, memperlihatkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 5 tahun (6.97%), sebanyak 4 tahun (25.58%), sebanyak 3 tahun (27.90%), sebanyak 2 tahun (32.55%), sebanyak 1 tahun (6.97%).



Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dari uraian mengenai pelatihan yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja pegawai, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Frekuensi Jawaban Variabel Pelatihan (X)

Frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan disajikan pada tabel 4.5. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dsitribusi frekuensi variabel pelatihan terdiri dari 13 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X.1 dengan angka 4.59%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X.13 dengan angka 3.43%.



Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X.1	0	0	0	0	3	3.5%	29	33.7%	54	62.8%	86	100.0%	4.59%
X.2	0	0	1	1.2%	19	22.1%	16	18.6%	50	58.1%	86	100.0%	4.34%
X.3	0	0	0	0	10	11.6%	31	36.0%	45	52.3%	86	100.0%	4.41%
X.4	2	2.3%	0	0	5	31.4%	27	31.4%	52	60.5%	86	100.0%	4.48%
X.5	0	0	1	1.2%	17	19.8%	30	34.9%	38	44.2%	86	100.0%	4.22%
X.6	3	3.5%	0	0	22	25.6%	19	22.1%	42	48.8%	86	100.0%	4.13%
X.7	0	0	4	4.7%	14	16.3%	17	19.8%	51	59.3%	86	100.0%	4.34%
X.8	2	2.3%	5	5.8%	6	7.0%	20	23.3%	53	61.6%	86	100.0%	4.36%
X.9	1	1.2%	5	5.8%	21	24.4%	4	4.7%	55	64.0%	86	100.0%	4.24%
X.10	0	0	2	2.3%	12	14.0%	21	24.4%	51	59.3%	86	100.0%	4.41%
X.11	12	14.0%	8	9.3%	5	5.8%	12	14.0%	49	57.0%	86	100.0%	3.91%
X.12	2	2.3%	9	10.5%	6	7.0%	17	19.8%	52	60.5%	86	100.0%	4.26%
X.13	15	17.4%	10	11.6%	7	8.1%	31	36.0%	23	26.7%	86	100.0%	3.43%
Rata-rata													4.23%

Sumber : Data diolah, 2022

b. Frekuensi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada tabel 4.6. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi kinerja pegawai terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y1 dengan angka 4.56%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.10 dengan angka 4.07%.



Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	0	0	0	0	5	5.8%	28	32.6%	53	61.6%	86	100.0%	4.56%
Y.2	0	0	0	0	0	0	41	47.7%	45	52.3%	86	100.0%	4.52%
Y.3	0	0	0	0	12	14.0%	38	44.2%	36	41.9%	86	100.0%	4.28%
Y.4	0	0	0	0	10	11.6%	39	45.3%	37	43.0%	86	100.0%	4.31%
Y.5	1	1.2%	0	0	5	5.8%	41	47.7%	39	45.3%	86	100.0%	4.36%
Y.6	2	2.3%	2	2.3%	7	8.1%	41	47.7%	34	39.5%	86	100.0%	4.20%
Y.7	3	3.5%	2	2.3%	7	8.1%	32	37.2%	42	48.8%	86	100.0%	4.26%
Y.8	3	3.5%	3	3.5%	5	5.8%	35	40.7%	40	46.5%	86	100.0%	4.23%
Y.9	6	7.0%	4	4.7%	2	2.3%	26	30.2%	48	55.8%	86	100.0%	4.23%
Y.10	11	12.8%	2	2.3%	9	10.5%	12	14.0%	52	60.5%	86	100.0%	4.07%
Rata-rata													4.30%

Sumber : Data diolah, 2022

2. Analisis dan Pembahasan

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari *r*-tabel atau $df = (N-2) = 0.212$



Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
Pelatihan (X)	X.1	0.366	0.212	Valid
	X.2	0.299	0.212	Valid
	X.3	0.413	0.212	Valid
	X.4	0.325	0.212	Valid
	X.5	0.474	0.212	Valid
	X.6	0.251	0.212	Valid
	X.7	0.413	0.212	Valid
	X.8	0.369	0.212	Valid
	X.9	0.340	0.212	Valid
	X.10	0.361	0.212	Valid
	X.11	0.532	0.212	Valid
	X.12	0.315	0.212	Valid
	X.13	0.675	0.212	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.244	0.212	Valid
	Y.2	0.516	0.212	Valid
	Y.3	0.506	0.212	Valid
	Y.4	0.563	0.212	Valid
	Y.5	0.465	0.212	Valid
	Y.6	0.687	0.212	Valid
	Y.7	0.742	0.212	Valid
	Y.8	0.557	0.212	Valid
	Y.9	0.562	0.212	Valid
	Y.10	0.344	0.212	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	14

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X di atas, 13 pernyataan memiliki *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.676. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	11

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 10 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.714. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

c) Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat atau menurun



Pengujian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil pengolahan data dari analisis linear sederhana berikut:

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.934	4.572		4.579	.000
	X	.401	.083	.468	4.853	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20.934 + 0.401 X$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 20.934$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X dianggap 0 maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 20.934.

$\beta_x = 0.401$ artinya variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kinerja pegawai meningkat satu satuan, maka pelatihan akan meningkat sebesar 0.401 satuan.



d) Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui t_{tabel} sebesar 1.663. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.663$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.934	4.572		.000
	X	.401	.083	.468	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh dari nilai koefisien pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 4.853 > t_{tabel} 1.663 dan nilai signifikan = 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.468 ^a	.219	.210	3.955	2.317

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi = 0.210, artinya variabel pelatihan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 21.0% sisanya sebesar 79% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

Secara umum hasil pengujian terhadap variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.

Pembahasan dalam penelitian ini yaitu hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana yang kemudian dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan jika nilai $sig < 0.05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pelatihan menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai t_{hitung} 4.853 > t_{tabel} 1.663 dan nilai signifikan = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si dan Priskila Makian (2016) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)". Hasil penelitian variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa metode baru memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Siswadi (2016) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera Medan). Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pelatihan pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar sudah dilaksanakan dengan baik, dengan berbagai macam pelatihan kerja yang dilakukan di forum dan non forum. Adapun pelatihan yang sering dilakukan di kantor perusahaan umum daerah air minum kota makassar adalah penguasaan computer dan penguasaan alat berat. Maka pegawai pada kantor perusahaan umum daerah air minum kota makassar memiliki tambahan wawasan atau skill pada pekerjaannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar, dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya pada penelitian selanjutnya dapat menambah subjek pada penelitian, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian disarankan agar menambahkan faktor lain untuk mencerminkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.



2. Saran Praktis

- a. Kepada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar hendaknya lebih meningkatkan Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan , sehingga mampu menunjang pekerjaan yang akan dilakukan
- b. Kepada para Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan Kemampuan Kerjanya serta tetap menjalin kerjasama yang baik antar tim kerja.





DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International)*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1), 41-46.
- Arikunto. 2010. *Tekhnik Pengumpulan Data*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Boe, I. (2014). *Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste*. e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3 (10), 559-580.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks.
- Eka Wilda Faida, SKM, M. ke. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi unit Kerja Rekam Medis*. In E. W. Faida (Ed.), *SDM* (1st ed., p. 2019).
- Fajar, Siti dan Tri Heru Al. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Khan, M. I. (2012). *The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees*. Business Review, 7(2), 84-95.
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2(2), 239-246.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Subroto, S. (2018). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.



Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,.

Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta: P. Kencana Prenadamedia Group.

Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.

Suwatno; Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Syahyuni, D. (2018). *Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta*. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 76–82. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2660/2037>

Tanujaya, L. R. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*. AGORA, 3(1), 1-7.

Triasmoko, D. (2014). *PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1).

Wahyuni, A., & Suryalena. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. JOM FISIP, 4 (2), 1-9.

Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Widijanto, K. A. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya*. AGORA, 5(1), 1-5.



L

A

M

P

I

R

A

N





LAMPIRAN 1
Kuesioner

PENDAHULUAN

Yth. Ibu/Bapak/Sdr

Di PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR

Dengan Hormat

Dalam rangka melakukan penelitian saya Ibrahim Al Aksan bersama ini meminta kerja sama dari Ibu/Bapak/Sdr untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang akan disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistis yang saya perlukan dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu terjamin, data yang saya kumpulkan ini hanya akan digunakan untuk penelitian saya.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil provinsi Sulawesi Selatan

Demikian surat pengantar ini disampaikan, sebelumnya saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu atas bantuannya karna telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini.



Identitas Responden

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang paling sesuai di tempat yang tersedia.

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : _____
3. Usia : Laki-laki ☐ Perempuan ☐
- < 24 tahun ☐ 30 – 34 tahun ☐
- 24 – 29 tahun ☐ > 35 tahun ☐

A. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya Anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia

Klasifikasi	Keterangan	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1



Pelatihan

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
Jenis Pelatihan						
1.	Pelatihan yang diikuti adalah jenis pelatihan secara formal dan berkaitan dengan kebutuhan instansi					
Tujuan						
2.	Setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
3	Pelatihan bertujuan meningkatkan produktivitas peserta					
Materi						
4.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan , sehingga mampu menunjang pekerjaan yang akan dilakukan					
Metode						
6.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan					



7.	Metode pelatihan merupakan metode instruktur					
Peserta						
8.	Peserta selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
9	Peserta pelatihan merupakan pegawai instansi					
Kualifikasi Pelatih						
10.	Instruktur atau pelatih ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
11.	Instruktur atau pelatih menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
Waktu						
12.	Waktu pelatihan sangat maksimal					
13.	Waktu yang digunakan dalam menjelaskan materi pelatihan sangat evaktif					



Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2	Pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas						
3.	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
4.	Pengetahuan teknis mengenai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk menyelesaikan beban kerja sesuai dengan standar perusahaan					
Ketepatan Waktu						
5.	Pekerjaan yang dikerjakan selalu selesai di waktu yang tepat					
6.	Pelatihan yang diberikan kepada pegawai meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan					



Efektivitas						
7.	Mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan anda.					
8.	Mampu menggunakan aplikasi yang berkaitan dengan pekerjaan					
Kemandirian						
9.	Selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
10.	Mampu melakukan pekerjaan tanpa adanya bantuan dari atasan					





Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	PELATIHAN (X)													KINERJA PEGAWAI (Y)												
1	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	59	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47	
2	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	58	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	
4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	58	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	
5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	59	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	45	
6	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	60	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	
8	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	60	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	
10	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	61	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	
11	5	5	4	5	3	5	2	5	3	3	4	5	1	50	4	4	4	3	4	1	3	5	1	5	34	
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	2	54	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40	
13	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	60	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
15	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	
16	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1	2	2	50	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	37	
17	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	58	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	
19	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	56	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	42	
20	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	
21	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
22	3	5	3	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	55	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	43	
23	4	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	58	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47	
24	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	59	5	5	5	4	4	4	1	2	5	1	36	
25	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	62	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	
26	4	4	3	4	4	3	4	5	1	3	5	5	2	47	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	35	
27	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
28	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	57	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41	
29	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	2	54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	43	
30	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	54	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	44	
31	4	4	5	4	4	3	5	2	5	4	2	5	1	48	5	5	5	5	4	2	2	4	4	1	37	
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	60	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	
33	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	4	51	5	5	5	4	5	4	5	2	2	1	38	
34	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	58	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	
35	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	59	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47	
36	5	3	5	5	3	5	2	3	3	3	5	3	1	46	5	4	4	5	5	4	1	1	1	5	35	
37	5	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	58	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46	
38	5	4	3	5	3	5	2	4	3	4	1	4	3	46	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	37	



39	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	1	5	1	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	58	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	43
41	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	1	2	2	46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
42	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	1	55	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	42
43	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	56	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	43
44	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
45	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	4	4	2	50	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	38
46	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	5	4		58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5	1	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
49	5	5	3	5	3	5	3	5	3	2	1	2	2	44	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
50	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	61	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
51	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	1	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46
52	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	60	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	43
53	4	3	5	1	4	3	5	1	5	4	5	4	1	45	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	44
54	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	1	5	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46
55	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	57	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
56	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	1	53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
57	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
58	4	4	5	4	4	3	5	2	5	4	2	5	1	48	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	37
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	4	51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	39
61	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	3	5	3	5	3	1	5	2	2	5	5	5	4	48	4	4	3	5	5	4	4	4	1	4	38
63	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	55	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
64	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5	1	54	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64	5	4	4	5	5	4	1	1	5	5	39
66	5	5	3	5	3	5	3	5	3	2	1	2	2	44	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
67	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	61	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
68	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	1	5	55	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
69	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	60	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
70	4	3	5	1	4	3	5	1	5	4	5	4	1	45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
71	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	1	5	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	57	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	39
73	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	1	53	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
74	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	1	53	4	4	4	3	4	1	3	5	1	5	34
75	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	2	53	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	39
76	4	4	5	4	4	3	5	2	5	4	2	5	1	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	39
78	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	4	51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	43
79	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	58	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	45



80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	61	5	5	5	5	5	2	2	5	5	1	40
81	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	4	51	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	
82	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	58	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	
83	3	5	3	5	3	1	5	2	2	5	5	5	4	48	5	4	3	3	3	3	3	5	5	37	
84	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
85	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5	1	54	5	5	4	4	4	4	4	4	1	39	
86	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 X.13 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Output Created	10-APR-2022 15:30:25	
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.



Syntax	CORRELATIONS	
	/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 X.13 TOTAL	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
	/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.09

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X.1	4.59	.561	86
X.2	4.34	.862	86
X.3	4.41	.692	86
X.4	4.48	.808	86
X.5	4.22	.803	86
X.6	4.13	1.027	86
X.7	4.34	.915	86
X.8	4.36	1.005	86
X.9	4.24	1.084	86
X.10	4.41	.817	86
X.11	3.91	1.508	86
X.12	4.26	1.119	86
X.13	3.43	1.443	86
TOTAL	55.10	5.193	86



Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9					
X.1 Pearson Correlation	1	.263 [*]	.129	.122	.280 [*]	.439 [*]	-.073	.326 [*]	.069					
Sig. (2-tailed)		.015	.238	.264	.009	.000	.503	.002	.530					
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.2 Pearson Correlation	.263 [*]	1	-.	.206	.180	-.076	.018	.089	.062					
Sig. (2-tailed)	.015		.031	.058	.097	.488	.868	.416	.571					
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.3 Pearson Correlation	.129	-.	1	-.014	.090	.273 [*]	.393 [*]	-.044	.430 [*]					
Sig. (2-tailed)	.238	.031		.895	.408	.011	.000	.686	.000					
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.4 Pearson Correlation	.122	.206	-.014	1	-.037	.181	-.061	.293 [*]	-.054					
Sig. (2-tailed)	.264	.058	.895		.733	.095	.578	.006	.622					
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.5 Pearson Correlation	.280 [*]	.180	.090	-.037	1	-.135	.330 [*]	.090	.275 [*]					
Sig. (2-tailed)	.009	.097	.408	.733		.217	.002	.412	.010					
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					



X.6	Pearson Correlation	.439*	-.076	.273*	.181	-.135	1	-.197	.422*	-					
	Sig. (2-tailed)	.000	.488	.011	.095	.217		.070	.000	.795					
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.7	Pearson Correlation	-.073	.018	.393*	-.061	.330*	-.197	1	-.121	.094					
	Sig. (2-tailed)	.503	.868	.000	.578	.002	.070		.267	.390					
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.8	Pearson Correlation	.326*	.089	-.044	.293*	.090	.422*	-.121	1	-.082					
	Sig. (2-tailed)	.002	.416	.686	.006	.412	.000	.267		.454					
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.9	Pearson Correlation	.069	.062	.430*	-.054	.275*	-.028	.094	-.082	1					
	Sig. (2-tailed)	.530	.571	.000	.622	.010	.795	.390	.454						
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.10	Pearson Correlation	-.019	-.097	.037	.113	.292*	-.161	.239*	-.080	.059					
	Sig. (2-tailed)	.859	.375	.739	.302	.006	.139	.027	.461	.589					
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.11	Pearson Correlation	-.017	-.030	.330*	.018	.114	-.076	.364*	-.016	-.015					



	Sig. (2-tailed)	.873	.785	.002	.873	.294	.488	.001	.881	.893					
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.1	Pearson	-													
2	Correlation	.001	.251*	-.106	-.124	.185	-.182	-.028	-.167	.006					
	Sig. (2-tailed)	.994	.020	.333	.257	.088	.093	.800	.125	.956					
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
X.1	Pearson	-													
3	Correlation	.028	.099	.035	.226*	.100	.074	.192	.289*	.075					
	Sig. (2-tailed)	.797	.362	.752	.037	.361	.501	.077	.007	.493					
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					
TO	Pearson	.366*	.299*	.413*	.325*	.474*		.413*	.369*	.340*					
TA	Correlation	.	.	.	.	.	.251*	.	.	.					
L	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.002	.000	.020	.000	.000	.001					
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86					

Correlations

		X.10	X.11	X.12	X.13	TOTAL
X.1	Pearson Correlation	-.019	-.017	-.001	-.028	.366**
	Sig. (2-tailed)	.859	.873	.994	.797	.001
	N	86	86	86	86	86
X.2	Pearson Correlation	-.097	-.030	.251*	.099	.299**
	Sig. (2-tailed)	.375	.785	.020	.362	.005



	N	86	86	86	86	86
X.3	Pearson Correlation	.037	.330**	-.106	.035	.413**
	Sig. (2-tailed)	.739	.002	.333	.752	.000
	N	86	86	86	86	86
X.4	Pearson Correlation	.113	.018	-.124	.226*	.325**
	Sig. (2-tailed)	.302	.873	.257	.037	.002
	N	86	86	86	86	86
X.5	Pearson Correlation	.292**	.114	.185	.100	.474**
	Sig. (2-tailed)	.006	.294	.088	.361	.000
	N	86	86	86	86	86
X.6	Pearson Correlation	-.161	-.076	-.182	.074	.251*
	Sig. (2-tailed)	.139	.488	.093	.501	.020
	N	86	86	86	86	86
X.7	Pearson Correlation	.239*	.364**	-.028	.192	.413**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.800	.077	.000
	N	86	86	86	86	86
X.8	Pearson Correlation	-.080	-.016	-.167	.289**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.461	.881	.125	.007	.000
	N	86	86	86	86	86
X.9	Pearson Correlation	.059	-.015	.006	.075	.340**
	Sig. (2-tailed)	.589	.893	.956	.493	.001
	N	86	86	86	86	86
X.10	Pearson Correlation	1	.174	.207	.189	.361**



	Sig. (2-tailed)		.108	.056	.081	.001
	N	86	86	86	86	86
X.11	Pearson Correlation	.174	1	.042	.375**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.108		.700	.000	.000
	N	86	86	86	86	86
X.12	Pearson Correlation	.207	.042	1	.324**	.315**
	Sig. (2-tailed)	.056	.700		.002	.003
	N	86	86	86	86	86
X.13	Pearson Correlation	.189	.375**	.324**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.002		.000
	N	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Correlation	.361**	.532**	.315**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.000	
	N	86	86	86	86	86

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

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



Lampiran 4 Uji Reliabilitas Pelatihan (X)

RELIABILITY

/VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 X.13 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes	
Output Created	10-APR-2022 15:30:54
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 86
	Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 X.13 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.00
	Elapsed Time 00:00:00.02



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1	4.59	.561	86
X.2	4.34	.862	86
X.3	4.41	.692	86
X.4	4.48	.808	86
X.5	4.22	.803	86
X.6	4.13	1.027	86
X.7	4.34	.915	86
X.8	4.36	1.005	86
X.9	4.24	1.084	86
X.10	4.41	.817	86
X.11	3.91	1.508	86
X.12	4.26	1.119	86
X.13	3.43	1.443	86
TOTAL	55.10	5.193	86



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	105.62	103.910	.318	.668
X.2	105.87	103.242	.221	.670
X.3	105.80	102.396	.356	.664
X.4	105.73	103.069	.252	.668
X.5	105.99	100.600	.411	.658
X.6	106.08	103.558	.156	.674
X.7	105.87	100.842	.336	.661
X.8	105.85	101.165	.281	.664
X.9	105.97	101.375	.243	.667
X.10	105.80	102.396	.290	.666
X.11	106.30	93.484	.415	.644
X.12	105.95	101.786	.214	.669
X.13	106.78	89.704	.588	.624
TOTAL	55.10	26.965	1.000	.554

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
110.21	107.862	10.386	14



Lampiran 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created	10-APR-2022 15:32:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS	
	/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 TOTAL	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
	/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.09



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.56	.606	86
Y.2	4.52	.502	86
Y.3	4.28	.697	86
Y.4	4.31	.673	86
Y.5	4.36	.701	86
Y.6	4.20	.865	86
Y.7	4.26	.960	86
Y.8	4.23	.966	86
Y.9	4.23	1.165	86
Y.10	4.07	1.404	86
TOTAL	43.02	4.448	86

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6						
Y.1	Pearson Correlation	1	.652**	.351**	.142	.019	.146						
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.192	.860	.179						
	N	86	86	86	86	86	86						
Y.2	Pearson Correlation	.652**	1	.653**	.343**	.226*	.328**						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.036	.002						
	N	86	86	86	86	86	86						
Y.3	Pearson Correlation	.351**	.653**	1	.413**	.273*	.278**						
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.011	.010						



N	86	86	86	86	86	86					
Y.4 Pearson Correlation	.142	.343**	.413**	1	.530**	.498**					
Sig. (2-tailed)	.192	.001	.000		.000	.000					
N	86	86	86	86	86	86					
Y.5 Pearson Correlation	.019	.226*	.273*	.530**	1	.308**					
Sig. (2-tailed)	.860	.036	.011	.000		.004					
N	86	86	86	86	86	86					
Y.6 Pearson Correlation	.146	.328**	.278**	.498**	.308**	1					
Sig. (2-tailed)	.179	.002	.010	.000	.004						
N	86	86	86	86	86	86					
Y.7 Pearson Correlation	-.046	.231*	.226*	.256*	.211	.576**					
Sig. (2-tailed)	.674	.032	.036	.017	.051	.000					
N	86	86	86	86	86	86					
Y.8 Pearson Correlation	-.084	.207	.234*	.158	.101	.127					
Sig. (2-tailed)	.444	.056	.030	.147	.357	.243					
N	86	86	86	86	86	86					
Y.9 Pearson Correlation	.014	.111	.122	.131	.184	.316**					
Sig. (2-tailed)	.899	.308	.263	.230	.090	.003					
N	86	86	86	86	86	86					



Y.10	Pearson Correlation	-.157	-.202	-.200	-.048	-.062	.105					
	Sig. (2-tailed)	.149	.062	.064	.659	.573	.337					
	N	86	86	86	86	86	86					
TOTAL	Pearson Correlation	.244*	.516**	.506**	.563**	.465**	.687**					
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.000	.000	.000					
	N	86	86	86	86	86	86					

Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	-.046	-.084	.014	-.157	.244*
	Sig. (2-tailed)	.674	.444	.899	.149	.024
	N	86	86	86	86	86
Y.2	Pearson Correlation	.231*	.207	.111	-.202	.516**
	Sig. (2-tailed)	.032	.056	.308	.062	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.3	Pearson Correlation	.226*	.234*	.122	-.200	.506**
	Sig. (2-tailed)	.036	.030	.263	.064	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.4	Pearson Correlation	.256*	.158	.131	-.048	.563**
	Sig. (2-tailed)	.017	.147	.230	.659	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.5	Pearson Correlation	.211	.101	.184	-.062	.465**



	Sig. (2-tailed)	.051	.357	.090	.573	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.6	Pearson Correlation	.576**	.127	.316**	.105	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.243	.003	.337	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.7	Pearson Correlation	1	.569**	.325**	.248*	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.021	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.8	Pearson Correlation	.569**	1	.265*	.109	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.316	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.9	Pearson Correlation	.325**	.265*	1	.091	.562**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014		.406	.000
	N	86	86	86	86	86
Y.10	Pearson Correlation	.248*	.109	.091	1	.344**
	Sig. (2-tailed)	.021	.316	.406		.001
	N	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Correlation	.742**	.557**	.562**	.344**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	86	86	86	86	86

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

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



Lampiran 6 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes		
Output Created	10-APR-2022 15:33:08	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.56	.606	86
Y.2	4.52	.502	86
Y.3	4.28	.697	86
Y.4	4.31	.673	86
Y.5	4.36	.701	86
Y.6	4.20	.865	86
Y.7	4.26	.960	86
Y.8	4.23	.966	86
Y.9	4.23	1.165	86
Y.10	4.07	1.404	86
TOTAL	43.02	4.448	86



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	81.49	76.888	.178	.715
Y.2	81.52	74.794	.472	.702
Y.3	81.77	73.357	.445	.698
Y.4	81.73	72.857	.508	.694
Y.5	81.69	73.841	.400	.701
Y.6	81.85	69.330	.630	.678
Y.7	81.79	67.391	.687	.668
Y.8	81.81	70.506	.475	.688
Y.9	81.81	68.859	.462	.685
Y.10	81.98	72.517	.195	.716
TOTAL	43.02	19.788	1.000	.663

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86.05	79.151	8.897	11



Lampiran 7 Deskripsi Variabel Pelatihan (X)

FREQUENCIES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 X.13 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created	10-APR-2022 15:31:24	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 X.6 X.7 X.8 X.9 X.10 X.11 X.12 X.13 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05



Statistics

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7							
N	Valid	86	86	86	86	86	86							
	Missing	0	0	0	0	0	0							
Mean		4.59	4.34	4.41	4.48	4.22	4.13	4.34						
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00						
Mode		5	5	5	5	5	5	5						
Sum		395	373	379	385	363	355	373						

Statistics

	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	TOTAL
N	Valid	86	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.36	4.24	4.41	3.91	4.26	3.43	55.10
Median	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	56.00
Mode	5	5	5	5	5	4	58
Sum	375	365	379	336	366	295	4739



Frequency Table

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.5	3.5	3.5
	4	29	33.7	33.7	37.2
	5	54	62.8	62.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	19	22.1	22.1	23.3
	4	16	18.6	18.6	41.9
	5	50	58.1	58.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	11.6	11.6	11.6
	4	31	36.0	36.0	47.7
	5	45	52.3	52.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	3	5	5.8	5.8	8.1
	4	27	31.4	31.4	39.5
	5	52	60.5	60.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	17	19.8	19.8	20.9
	4	30	34.9	34.9	55.8
	5	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.5	3.5	3.5
	3	22	25.6	25.6	29.1
	4	19	22.1	22.1	51.2
	5	42	48.8	48.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.7	4.7	4.7
	3	14	16.3	16.3	20.9
	4	17	19.8	19.8	40.7
	5	51	59.3	59.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	5	5.8	5.8	8.1
	3	6	7.0	7.0	15.1
	4	20	23.3	23.3	38.4
	5	53	61.6	61.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	5	5.8	5.8	7.0
	3	21	24.4	24.4	31.4
	4	4	4.7	4.7	36.0
	5	55	64.0	64.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.3	2.3	2.3
	3	12	14.0	14.0	16.3
	4	21	24.4	24.4	40.7
	5	51	59.3	59.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	14.0	14.0	14.0
	2	8	9.3	9.3	23.3
	3	5	5.8	5.8	29.1
	4	12	14.0	14.0	43.0
	5	49	57.0	57.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	9	10.5	10.5	12.8
	3	6	7.0	7.0	19.8
	4	17	19.8	19.8	39.5
	5	52	60.5	60.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



X.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	17.4	17.4	17.4
2	10	11.6	11.6	29.1
3	7	8.1	8.1	37.2
4	31	36.0	36.0	73.3
5	23	26.7	26.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 44	2	2.3	2.3	2.3
45	2	2.3	2.3	4.7
46	3	3.5	3.5	8.1
47	3	3.5	3.5	11.6
48	5	5.8	5.8	17.4
50	4	4.7	4.7	22.1
51	4	4.7	4.7	26.7
53	4	4.7	4.7	31.4
54	8	9.3	9.3	40.7
55	7	8.1	8.1	48.8
56	3	3.5	3.5	52.3
57	3	3.5	3.5	55.8
58	13	15.1	15.1	70.9
59	5	5.8	5.8	76.7
60	10	11.6	11.6	88.4
61	5	5.8	5.8	94.2
62	2	2.3	2.3	96.5
64	3	3.5	3.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	



Lampiran 8 Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created	10-APR-2022 15:33:40	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	86
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.13



Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7				
N	Valid	86	86	86	86	86	86	86				
	Missing	0	0	0	0	0	0	0				
Mean		4.56	4.52	4.28	4.31	4.36	4.20	4.26				
Median		5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00				
Mode		5	5	4	4	4	4	5				
Sum		392	389	368	371	375	361	366				

Statistics

		Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
N	Valid	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.23	4.23	4.07	43.02
Median		4.00	5.00	5.00	43.00
Mode		5	5	5	46
Sum		364	364	350	3700

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.8	5.8	5.8
	4	28	32.6	32.6	38.4
	5	53	61.6	61.6	100.0
Total		86	100.0	100.0	



Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	47.7	47.7	47.7
	5	45	52.3	52.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	14.0	14.0	14.0
	4	38	44.2	44.2	58.1
	5	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	11.6	11.6	11.6
	4	39	45.3	45.3	57.0
	5	37	43.0	43.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
3	5	5.8	5.8	7.0
4	41	47.7	47.7	54.7
5	39	45.3	45.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.3	2.3	2.3
2	2	2.3	2.3	4.7
3	7	8.1	8.1	12.8
4	41	47.7	47.7	60.5
5	34	39.5	39.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.5	3.5	3.5
2	2	2.3	2.3	5.8
3	7	8.1	8.1	14.0
4	32	37.2	37.2	51.2
5	42	48.8	48.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	



Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.5	3.5	3.5
	2	3	3.5	3.5	7.0
	3	5	5.8	5.8	12.8
	4	35	40.7	40.7	53.5
	5	40	46.5	46.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.0	7.0	7.0
	2	4	4.7	4.7	11.6
	3	2	2.3	2.3	14.0
	4	26	30.2	30.2	44.2
	5	48	55.8	55.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	12.8	12.8	12.8
	2	2	2.3	2.3	15.1
	3	9	10.5	10.5	25.6
	4	12	14.0	14.0	39.5
	5	52	60.5	60.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	



TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	2	2.3	2.3	2.3
	35	2	2.3	2.3	4.7
	36	1	1.2	1.2	5.8
	37	5	5.8	5.8	11.6
	38	8	9.3	9.3	20.9
	39	6	7.0	7.0	27.9
	40	7	8.1	8.1	36.0
	41	2	2.3	2.3	38.4
	42	4	4.7	4.7	43.0
	43	7	8.1	8.1	51.2
	44	3	3.5	3.5	54.7
	45	4	4.7	4.7	59.3
	46	14	16.3	16.3	75.6
	47	9	10.5	10.5	86.0
	48	3	3.5	3.5	89.5
	49	1	1.2	1.2	90.7
	50	8	9.3	9.3	100.0
Total		86	100.0	100.0	



Lampiran 9 Regresi Linear

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Notes		
Output Created	10-APR-2022 15:23:28	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.



Syntax	REGRESSION	
	/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N	
	/MISSING LISTWISE	
	/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL	
	/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
	/NOORIGIN	
	/DEPENDENT Y	
	/METHOD=ENTER X	
	/RESIDUALS DURBIN.	
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.08
	Memory Required	2400 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	43.02	4.448	86
X	55.10	5.193	86

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.000	.468
	X	.468	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X	.000	.
N	Y	86	86
	X	86	86



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.468 ^a	.219	.210	3.955	2.317

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.305	1	368.305	23.551	.000 ^b
	Residual	1313.649	84	15.639		
	Total	1681.953	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X



Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	20.934	4.572		4.579	.000		
	X	.401	.083	.468	4.853	.000	1.000	

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	
1	(Constant)	1.000	
	X		

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1.996	1.000	.00	.00
	2	.004	21.395	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.57	46.59	43.02	2.082	86
Residual	-8.585	10.226	.000	3.931	86
Std. Predicted Value	-2.138	1.713	.000	1.000	86
Std. Residual	-2.171	2.586	.000	.994	86

a. Dependent Variable: Y





r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189



36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655



77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



t tabel

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607



45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327



Lampiran 10 surat izin penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR



LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866172 Fax (0411) 865584 Makassar 90221 E-mail: aplm@unismuh-plasa.com

Nomor : 712/05/C.4-VIII/III/43/2022

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

Hal : Permohonan Izin Penelitian

11 Sya'ban 1443 H

14 March 2022 M

Kepada Yth.

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel
di -

Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 390/05/12-II/III/43/2022 tanggal 14 Maret 2022, memohonkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : MUH ARIFARDIAN JAYA

No. Stambuk : 10572 1113218

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

"Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Maret 2022 s/d 17 Mei 2022

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan *Insha'allahu ta'ala*.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH



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





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 28176/S.01/PTSP/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Walikota Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 723/950.4-VII/II/43/2022 tanggal 14 Maret 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/pengajar dibawah ini:

Nama : IBRAHIM AL AKSAN
Nomor Pokok : 105721121018
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sri Alauddin No. 259, Makassar

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

" PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 16 Maret s/d 16 Mei 2022

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 dipertanggungjawabkan keasliannya dengan menggunakan barcode.

Dengan surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 16 Maret 2022

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

Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip. 19620624 199303 1 003

Tembusan Yth:
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar & Makassar.
2. Berlinggal

SIMAP PTSP 16-03-2022



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







**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111

Telp +62411 - 3515867 Fax +62411 - 3515867

Email: kesbang@makassar.go.id Home page: <http://www.makassar.go.id>

Makassar, 17 Maret 2022

Kepada

Yth. DIR. PD. AIR MINUM KOTA MAKASSAR

Di -

MAKASSAR

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070/ *Kesbang* -IVBKBPA/IV/2022

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah
 3. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 5)

Memperhatikan : Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 28176/S.01/PTSP/2022, Tanggal 18 Maret 2022 perihal Izin Penelitian

Setelah membaca maksud dan tujuan penelitian yang tercantum dalam proposal penelitian, maka pada prinsipnya Kami menyetujui dan membenarkan Izin Penelitian kepada

Nama : IBRAHIM AL AKSAN
NIM / Jurusan : 105721121018 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNISMUH
Tanggal pelaksanaan : 17 Maret s/d 16 Mei 2022
Jenis Penelitian : Skripsi
Alamat : Jl. St. Alauddin No. 259, Makassar
Judul : "PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR"

Demikian Surat Izin Penelitian ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui Email Bidanghublabakesbangpolmks@gmail.com.

W. WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANGPOL
SEKRETARIS,

DR. HARI, S.IP., S.H., M.H., M.SI

Pangkat : Pembina Tingkat I/IV.b

NIP : 19730607-1993111 001

Tembusan :

1. Walikota Makassar di Makassar (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Sul - Sel di Makassar;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar (sebagai laporan);
4. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prov. Sul Sel di Makassar;
5. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip.





**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KOTA MAKASSAR**

Jalan Dr. Sam Ratulangi No. 3 PO. BOX 1082
Telepon (0411) 850381 - 850382 - 874893 Fax. 874894
Makassar 90113

Makassar, 28 Maret 2022

Nomor : J.B.2/Um-Kepeg. III/2022

Sifat : ...

Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth

Ketua LP3M UNISMUH Makassar

Di

Makassar

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Kesbang Nomor 070/494-II/BKBP/III/ tanggal 17 Maret 2022 dan Disposisi Penjabat Direktur Utama tanggal 22 Maret 2022 perihal Izin Penelitian yang tersebut namanya dibawah ini

Nama : **IBRAHIM AL AKSAN**

NIM : **105721121018**

Jurusan : **Management**

Pekerjaan : **Mahasiswa (SI) UNISMUH**

Alamat : **Jl. Sri Alauddin No. 259, Makassar**

Skripsi : **"PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH KOTA MAKASSAR"**

Sehubungan Dengan hal tersebut kami dari Perumda Air Minum Kota Makassar bersedia menerima Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi sesuai Judul diatas yang dilaksanakan mulai tanggal 17 Maret s.d 16 Mei 2022

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Bagian Umum & Kepegawaian


Drs. Hesti Tompo
Kepala Bagian

Tembusan

1. Yth. Direksi Perumda Air Minum Kota Makassar
2. Kepala Bagian / Kepala Wilayah Perumda Air Minum Kota Makassar
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
4. Bersangkutan
5. Arsip,-



RIWAYAT HIDUP



Ibrahim Al Aksan Lahir pada tanggal 20 Oktober 1999 di Lapai Provinsi Sulawesi Tenggara, anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan H. Aksan dan Hj. Hasnawati.

Penulis mengawali jenjang pendidikan di Sekolah Dasar (SD) SDN 1 Lapai pada tahun 2006 sampai tahun 2008, lalu pindah sekolah ke SDN 219 Macero pada tahun 2008 sampai tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Belawa pada tahun 2012 sampai dengan 2015, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di MAN Wajo pada tahun 2015 sampai dengan 2018.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi Swasta Yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) dengan mengambil jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk belajar serta berusaha dan Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dalam penulisan tugas skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan, akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.





**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KOTA MAKASSAR**

Jalan Dr. Sam Ratulangi No. 3 PO BOX 1082
Telepon (0411) 850381 - 850382 - 874893 Fax 874894
Makassar 90113

SURAT - KETERANGAN

Nomor : 44 B.3e Um-Kep V/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Drs. H. H. Tompo
NPP : 936649212
Jabatan : Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Ibrahim Al Ikhsan
Nim : 105721121018
Jurusan : Management
Pekerjaan : Mahasiswa (SI) UNISMUH

Telah melaksanakan Penelitian pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar dari tanggal 17 Maret s.d 16 Mei 2022 Dengan Judul Skripsi,

"PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAL PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH KOTA MAKASSAR"

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 18 Mei 2022

BAGIAN UMUM & KEPEGAWAIAN


Drs. H. H. Tompo
Kepala Bagian

Tembusan

1. Direksi Perumda Air Minum Kota Makassar
2. Ketua LPIM UNISMUH Makassar
3. Mahasiswa Yang Bersangkutan
4. Arsip





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90222 Tlp: (0411) 866972-881593 Fax: (0411) 866588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Ibrahim al aksan
NIM : 105721121018
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai

No	Bab	Nilai	Angka Bata
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	18 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin

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

Makassar, 18 Juni 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Quasnah S Hum, M.P
* NBM. 964 591

