

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



**OLEH
HAERUL NIZAM
105721130618**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

OLEH

HAERUL NIZAM

105721130618

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen (S.M) pada
Universitas Muhammadiyah Makassar.*

**PROGRAM STUDI MANEJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung.

Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada kedua Orang tuaku tercinta, Saudara-saudaraku, serta rekan-rekan mahasiswa seperjuangan dan secara khusus juga untuk pendamping hidup saya (kelak).

KESAN DAN PESAN

Tidak ada tangga berjalan untuk mencapai sukses dalam perkuliahan, yang ada hanyalah anak-tangga yang harus anda pijak satu per satu secara bertahap. Kadang kaki anda terpeleat dan membentur pinggiran anak tangga dengan keras. Memang sakit tapi jangan berhenti. Yang anda harus lakukan hanyalah beristirahat sejenak dan kembali meneruskan langkah anda ke atas.



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan
Nama Mahasiswa : Haerul Nizam
No. Stambuk/NIM : 105721130618
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 12 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

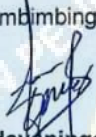
Makassar, 04 September 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sitti Nurbaya, MM
NIDN. 0921077601


Sri Andayaniingsih, S.E., M.M
NIDN. 0929037901



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


Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 115 1132



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Haerul Nizam, NIM: 105721130618, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2023, tanggal 25 Muharram 1445 H / 12 Agustus 2023, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Muharram 1445 H

12 Agustus 2023 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
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
3. Nasrullah, S.E., M.M
4. Andi Risfan Rizaldi S.E., M.M



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Haerul Nizam
No. Stambuk/NIM : 105721130618
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Sulawesi Selatan

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, 02 September 2023

Yang membuat pernyataan,



Haerul Nizam
105721130618

Mengetahui,



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

Ketua program Studi
Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haerul Nizam
NIM : 105721130618
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Sulawesi Selatan**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 02 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,


Haerul Nizam
105721130618

ABSTRAK

HAERUL NIZAM. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusiiah Provinsi Sulawesi Selatan”. Skripsi program studi Manejemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Ibu Sitti Nurbaya dan Ibu Sri Andayaningsih

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sulawesi selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan model regresi linear sederhana yang diolah menggunakan aplikasi spss v16.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis data maka hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sulawesi selatan sebesar sebesar 73,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 26,6% yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai



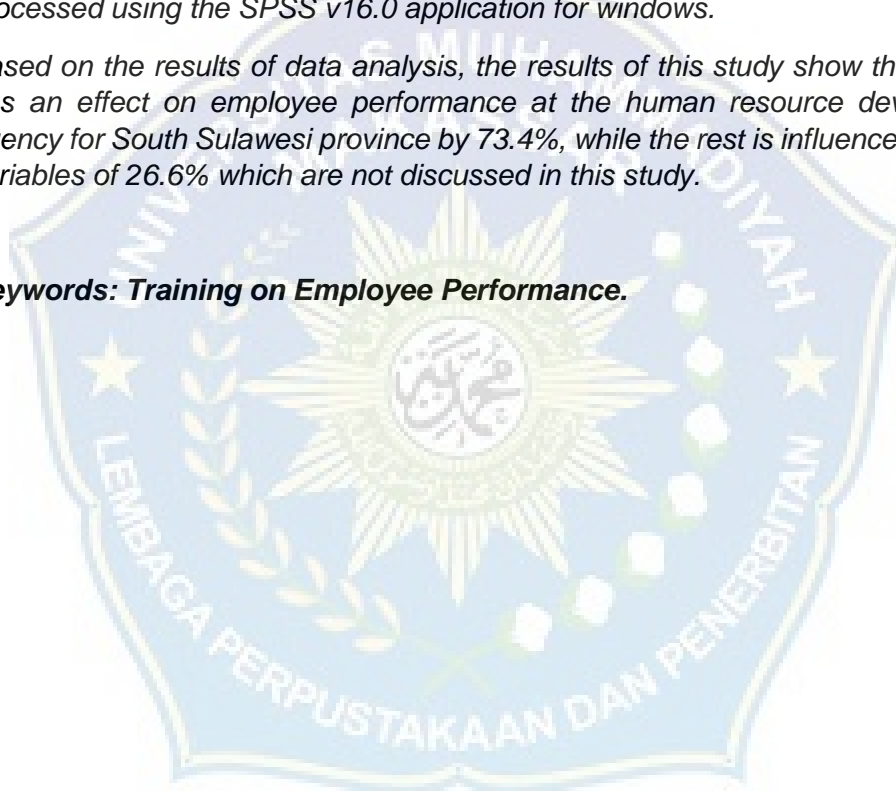
ABSTRACT

HAERUL NIZAM. 2022. The Effect of Training on Employee Performance at the Human Resources Development Agency for South Sulawesi Province ". Thesis for the Management study program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Mrs. Sitti Nurbaya and Mrs. Sri Andayaningsih

This study aims to determine whether training has an effect on employee performance at the human resource development agency in South Sulawesi province. The type of research used in this research is quantitative research. This research is a quantitative study using multiple linear regression models that are processed using the SPSS v16.0 application for windows.

Based on the results of data analysis, the results of this study show that training has an effect on employee performance at the human resource development agency for South Sulawesi province by 73.4%, while the rest is influenced by other variables of 26.6% which are not discussed in this study.

Keywords: Training on Employee Performance.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala pujian atas kehadiran Allah SWT, Yang Maha Menguasai semesta ini. Rasa syukur yang sangat besar penulis panjatkan atas limpahan kasih sayangNya, hidayah-Nya dan keridhaan-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam rindu kepada utusan yang paling mulia, Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang setia. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan” disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ibu Hasna dan Bapak Alexander Tandil Abang yang senantiasa memotivasi, menguatkan, memberi perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku serta keluarga besar yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan doa untuk penulis dalam menuntut ilmu.

Penyusunan skripsi ini juga tidak dapat terselesaikan tanpa keterlibatan bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Penghargaan yang setinggi-tingginya serta terima kasih yang begitu besar penulis sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Nasrullah, S.E, M.M, Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, MM, Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Sri Andayaningsih, S.E., M.M., Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang selama ini telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teman-teman Program Studi Manajemen angkatan 2017, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak lelah memberikan motivasi dan semangat serta bantuan dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua orang tua penulis, Ibunda tercinta Hasnah dan Ayahanda Alexander Tandi Abang atas ketulusan hati, doa restu dan kasih sayang, serta pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap perjalanan penulis yang tak terhingga. Beserta kedua adikku David Bandaso dan Teguh Daniel Bandaso yang selalu memberi dukungan dan motivasi.
10. Kepada para sahabatku Gusti Firangga, Putri Nurul Hikma, At widya Arif, Nur Syamsi Syadir, Nurul Amalia, Sri Wahyuni, Hikmawati, Rifka Nur Utami, A. Alifia Ramadani yang telah memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa.

11. Dengan hati yang di penuh rasa syukur penulis ucapan terima kasih.

Akhirnya, Penulis menyadari bahwa skripsi ini begitu jauh dari kesempurnaan, dan oleh karenanya penulis berharap kepada semua pihak terutama pembaca yang Budiman untuk memberikan saran dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini maupun untuk penulis selanjutnya.

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

Makassar, 21 Juli 2022

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRAK</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	6
B. Tinjauan Empiris	12
C. Kerangka Konsep Penelitian	14
D. Hipotesis	14
BAB III METODE PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data.....	26
D. Populasi Dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Definisi Operasional Variabel	29
G. Teknik Analisa Data	31
H. Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan.....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	47
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
DAFTAR LAMPIRAN	51

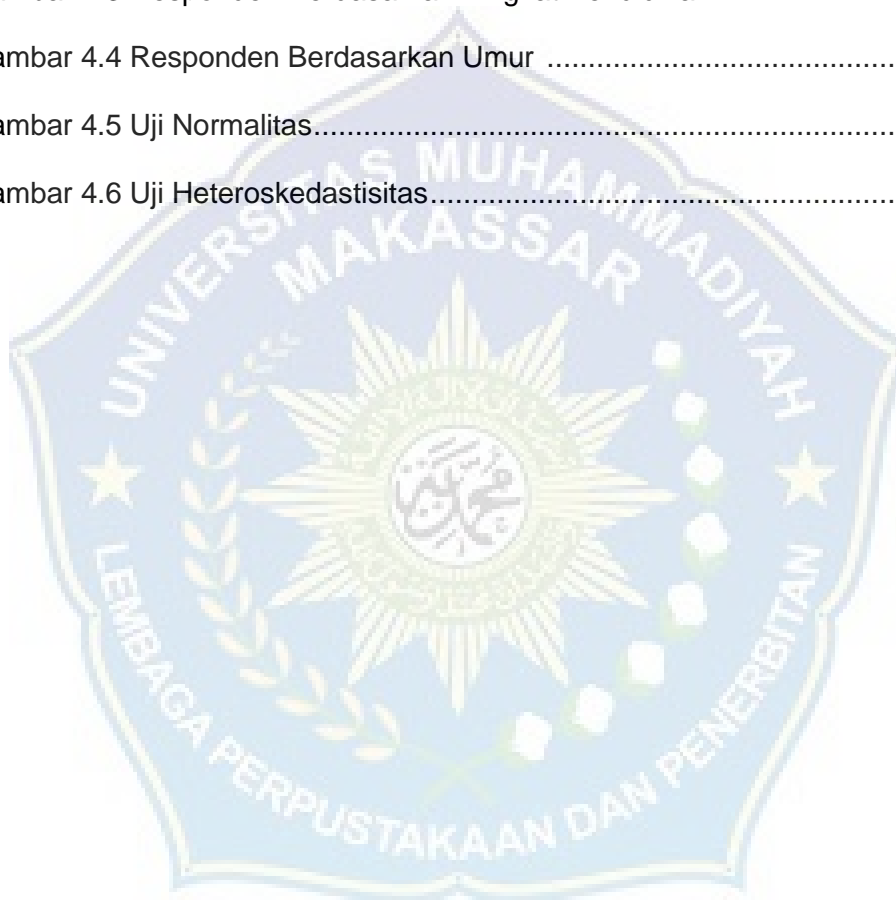
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Pengambilan Kuesioner.....	26
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	28
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Umur	29
Tabel 4.5 Uji Validitas	30
Tabel 4.6 Deskripsi Data Penelitian	32
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	35
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	37
Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis	38
Tabel 4.10 Uji Determinasi.....	41



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konsep	14
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	23
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	28
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Umur	29
Gambar 4.5 Uji Normalitas.....	34
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetensi dan sumber daya manusia (SDM) yang komponen di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan semakin ketat. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya di pengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal.

Perusahaan tentu memiliki berbagai aset penting yang harus dikelola dengan baik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Salah satu aset penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu aset penting yang harus diperhatikan pengelolanya oleh perusahaan karena merupakan harapan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut seiring dengan perkembangan perusahaan, perusahaan pasti akan menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan SDM, beberapa diantaranya adalah menurunnya kualitas kerja, perubahan kebijakan, dan masuknya teknologi baru dan lain sebagainya sehingga diperlukan upaya perbaikan maupun peningkatan kompetensi SDM. Perbaikan dan peningkatan kompetensi SDM tersebut dapat diwujudkan oleh perusahaan dengan melaksanakan program pelatihan.

Menurut Harianja (2002:164) “Pelatihan sebagai suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai”. Suatu program pelatihan harus direncanakan serta disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan, hal tersebut agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang bersamaan dengan tujuan karyawan secara individu. Pada umumnya pelaksanaan pelatihan pada perusahaan memiliki beberapa komponen yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pelaksanaan pelatihan. Beberapa komponen tersebut antara lain: Instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Komponen pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan dari perusahaan maupun karyawan, dengan harapan setelah mengikuti pelatihan kompetensi karyawan dapat meningkat baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap dalam bekerja. Tujuan dari pelatihan tersebut agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Menurut Bangun (2012:231) “ Kinerja (Performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)”. Dari pendapat ahli tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan sebagai acuan di dalam menilai hasil kerja karyawan. Karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki

kompetensi yang baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara Professional.

Namun pada kenyataannya masih banyak didapati karyawan yang kinerjanya kurang maksimal, hal ini dikarenakan banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif.

Kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan pegawai/karyawan baru harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, di samping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama.

Dengan melakukan pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi pemerintahan akan dapat diperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai tanpa menambah jumlah dari pegawai tetapi cukup dengan pembinaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga mengikutsertakan semua orang di dalam perusahaan agar perusahaan itu sendiri dapat mencapai tujuannya. Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap efisiensi perusahaan. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia maka akan semakin baik pula sumber daya yang tercipta untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan di masa yang akan. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri akan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling melengkapi dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan saat ini. Misalnya, perkembangan teknologi yang pesat, persaingan internasional, dan terkadang kondisi ekonomi yang tidak menentu adalah beberapa faktor eksternal yang mendorong perusahaan untuk menemukan cara baru untuk menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif. Faktor internal, seperti konflik karyawan atau karyawan, stres, aspek sosial budaya, aspek hukum, dan kepuasan kerja yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan adanya pegawai yang kurang paham terhadap materi pelatihan yang telah dilaksanakan oleh pihak instansi sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan pada uraian masalah di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:” **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan”.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris dan dapat dijadikan bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan mahasiswa terkait. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan”.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana pelatihan intelektual, mengembangkan wawasan berfikir yang dilandasi konsep ilmiah dan meningkatkan pemahaman berkaitan dengan pengaruh pelatihan

terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan”.

b. Bagi perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan” yang akan diteliti. Serta dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerjanya semakin baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Inggris management yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage ini sendiri berasal dari Italia Maneggio yang diadopsi dari bahasa latin managiare, yang berasal dari kata manus yang artinya tangan. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kata manajemen mempunyai pengertian sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.

Gulick mengemukakan bahwa manajemen merupakan ilmu, kiat, seni dan profesi, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. dikatakan sebagai kiat, menurut Follet karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesionalnya dituntun oleh suatu kode etik. Sifat khusus yang utama dari manajemen adalah integrasi dan penerapan ilmu serta pendekatan analisis yang dikembangkan oleh banyak disiplin ilmu.

Jones dan Georgepun mendefinisikan bahwa manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari beberapa penjelasan di atas jelas bahwa manajemen merupakan suatu seni atau proses pengelolaan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Selain itu, terdapat tiga hal penting dari beberapa definisi manajemen tersebut yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber daya dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para ahli:

- a Melayu S.P Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b G.R. Terry manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.
- c Harold Koontz dan Cyril O'Donnel manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian
- d Ricky W Griffin manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

e Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Untuk mencapai tujuan, organisasi harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Menurut George R. Terry fungsi-fungsi manajemen terdiri atas: perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), penggerakan (Actuating), pengawasan (Controlling) (POAC).

a Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integrative yang berusaha memaksimalkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan menurut Handoko meliputi:

- 1) Pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi,
- 2) Penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu, perencanaan yang baik adalah perencanaan yang berorientasi pada tujuan. Karena, dari perencanaan tersusunlah rencanarencana yang memungkinkan organisasi bisa memperoleh dan mengikat sumber daya-sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan. Selain itu, para anggota organisasi memungkinkan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang konsisten dengan berbagai tujuan dan prosedur terpilih, kemajuan juga dapat terus diukur dan dimonitor, sehingga tindakan korektif dapat diambil bila tingkat kemajuan tidak memuaskan.

Menurut jangkauan waktunya, perencanaan dapat dibagi menjadi perencanaan jangka pendek (satu minggu, satu bulan dan satu tahun), perencanaan jangka menengah yaitu perencanaan yang dibuat untuk jangka waktu tiga sampai tujuh tahun, dan perencanaan waktu jangka panjang dibuat untuk jangka waktu delapan sampai dua puluh lima tahun. Pembagian waktu ini bersifat kira-kira, dan tiap ahli dapat saja menerima batasan yang berbedabeda atau berlebihan, penggalan waktu ini dibuat merupakan ancar-ancar atau contoh yang dapat saja dilakukan. Perencanaan dilaksanakan atas kesepakatan bersama Bughart dan Trull mengemukakan: *“educational planning must be pasrtisipatory planning that provides socially intergreted educational experience.*

Oleh karena itu perencanaan harus melibatkan banyak orang yang harus menghasilkan program-program yang berpusat pada murid, menjadi jalan istimewa yang terus berkembang, luwes dan mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan, dapat dipertanggungjawabkan dan menjadi penjelas dari tahap-tahap yang dikehendaki dengan

melibatkan sumber daya sekolah dalam pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan.

b Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah suatu proses mendistribusikan pekerjaan dan tugas-tugas serta mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Manullang berpendapat bahwa pengorganisasian adalah pengelompokan aktivitas yang akan dilakukan atau pendistribusian tugas dan fungsi kepada setiap individu yang ada dalam organisasi. Sedangkan Winardi mendefinisikan pengorganisasian sebagai tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat berkerja sama secara efisien dengan demikian dapat memperoleh tujuan dan sasaran tertentu.

Dengan organizing dimaksudkan pengelompokan kegiatan yang diperlukan yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi. Disamping itu pengorganisasian juga dimaksudkan untuk menentukan dan menetapkan kedudukan serta sifat hubungan antar masing-masing unit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian adalah seluruh aktivitas manajemen yang diimplementasikan dalam bentuk pembagian tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi.

Dalam pengorganisasian bukan hanya mengidentifikasi jabatan dan menentukan hubungan, namun yang paling penting adalah mempertimbangkan orang-orangnya dengan memperhatikan kebutuhannya agar berfungsi dengan baik. Koontz, et al mengemukakan

pengorganisasian adalah penetapan struktur peranan internal dalam suatu lembaga yang terorganisasi secara formal. Oleh karena itu, pengorganisasian yang efektif dapat membagi habis (merata) dan menstrukturkan tugas-tugas ke dalam sub-sub komponen organisasi. Menurut Sergiovanni ada empat syarat yang harus dipertimbangkan dalam pengorganisasian yaitu, legitimasi, efisiensi, keefektifan dan keunggulan.

c Penggerakan (Actuating)

Actuating berasal dari kata kerja "to actuate" adalah "to put into action; incite, motivate, influence". Jadi, dapat dikatakan bahwa actuating berhubungan dengan aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka melaksanakan usaha-usaha kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Actuating (Penggerakan) adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa. Sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Arti sebenarnya dari actuating adalah "tindakan" karena sesuatu tidak akan terjadi tanpa melalui tindakan. Apabila seseorang atau pemimpin hanya "no action but talk only", maka tidak ada sesuatu yang dapat dihasilkan. Aktivitas menjalankan fungsi actuating (penggerakan) adalah menjadi tugasnya manajer tingkat menengah, karena keahlian yang dituntut untuk ini adalah perpaduan antara keterampilan manajerial dengan keterampilan teknis. Actuating atau fungsi penggerakan pelaksanaan meliputi, directing, commanding, motivating, staffing, coordinating, actuating.

d Pengawasan (Controlling)

Pengawasan (Controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Controlling menurut Terry: "controlling is as the process of determining what's being accomplished, evaluating it, and if necessary applying corrective measures so that performance takes place according to plans". Tujuan penilaian dan koreksi, dimaksudkan agar proses pekerjaan yang ditemukan menyimpang dapat diperbaiki.

2. Manfaat Manajemen

Adapun manfaat menggunakan proses manajemen dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Membantu kita membuat strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistematis, logis, rasional pada pilihan strategis.
- b. Merupakan sebuah proses bukan keputusan atau dokumen. Tujuan utama dari proses adalah mencapai pengertian dan komitmen dari apa yang kita rencanakan.
- c. Proses yang kita laksanakan menyediakan pemberdayaan individual. Pemberdayaan adalah tindakan memperkuat pengertian diri sendiri mengenai efektivitas dengan mendorong dan menghargai usaha kita untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan latihan inisiatif serta imajinasi.
- d. Meningkatkan kesadaran kita akan ancaman eksternal sehingga kita akan terbiasa mempersiapkan rencana lain atas kejadian yang tidak diinginkan dari faktor luar.

- e. Kita dapat mengetahui dengan lebih baik mengenai strategi pesaing sehingga kita akan lebih mudah menghadapinya.
- f. Berkurangnya penolakan kita terhadap perubahan karena kita telah mempersiapkan rencana atas perubahan tersebut.
- g. Memungkinkan kita untuk identifikasi, penentuan prioritas, dan eksploitasi peluang yang terbaik atas permasalahan dan pilihan keputusan.
- h. Kita dapat merepresentasikan kerangka kerja untuk aktivitas kontrol dalam kehidupan sehari-hari dengan lebih baik yang dapat mengatur rencana kegiatan kita.
- h. Memungkinkan alokasi sumber daya dan waktu yang lebih sedikit bagi kita untuk mengoreksi keputusan yang salah atau tidak terencana.
- i. Menciptakan kerangka kerja komunikasi internal dengan orang lain.
- j. Membantu mengintegrasikan perilaku individu kita kedalam kelompok atau golongan.
- k. Mendorong pemikiran ke masa depan, sebab dengan mempelajari manajemen kita telah belajar menganalisa rencana.

3. Manajemen Sumber Daya manusia

- a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti dalam (Tinneke, 2017:14) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut Gary Dessler dalam (Juliansyah, 2019:4) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Barry Cushway dalam (Putu, 2020:25) bahwa ada lima macam tujuan MSDM yaitu:

1) Membantu perusahaan mencapai tujuan

Di sini departemen MSDM bertanggung jawab untuk mengimplementasikan dan menjaga kebijakan serta prosedur yang telah dibuat terhadap SDM, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penerapan.

2) Memberikan Dukungan

Tujuan ketiga berhubungan juga dengan tujuan kedua yaitu mendukung perusahaan. Tujuan ini dapat berbentuk dukungan yang berupa penciptaan kondisi baik dari sisi manajer atau juga SDM berupa pegawai.

3) Menyelesaikan Masalah

Menyelesaikan masalah ialah menangani berbagai krisis dan situasi yang dapat mendatangkan risiko negatif bagi semua pihak. Baik bagi SDM pegawai atau juga pihak perusahaan.

4) Media Komunikasi Terbaik

Manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan berupa media komunikasi yang menghubungkan antara pekerja, manajer dan perusahaan. Biasanya tidak jarang pekerja yang menghindari untuk secara langsung berbicara dengan manajer atau staf pegawai, sehingga departemen dapat memegang peran untuk membantu dalam hal penyampaian.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Tinneke, 2017:7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerja sama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan

4. Teori Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2003:197) “pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”: Menurut Harianja (2002:164) “pelatihan sebagai suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai”. Pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM-nya. Kualitas SDM yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman perlu untuk mengikuti pelatihan agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang selalu 16 berubah karena menyesuaikan dengan kebutuhan pelanggan maupun perkembangan perusahaan. Secara umum, praktik-praktik pelatihan dan pengembangan suatu perusahaan adalah upaya-upaya yang memang disengaja untuk meningkatkan kinerja terkini dan di masa datang dengan membantu pegawai mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga kerja yang kompetitif (Jackson, 2011:11).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah upaya untuk mengajarkan pengetahuan, memahami keterampilan, serta sikap kerja kepada karyawan agar dapat menunjang pekerjaan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pelatihan kerja dilaksanakan dengan cara memberi, meningkatkan serta mengembangkan

kemampuan kerja yang terdiri pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu yang dapat menunjang pekerjaan.

5. Tujuan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan memiliki beberapa tujuan. Menurut Mangkunegara (2013:45) bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan antara lain :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (obsolscence)
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Selanjutnya, Mangkuprawira (2014:142) menyatakan bahwa harus ada keterkaitan antara input, ouput, outcome, dan impact dari pelatihan dengan contoh hierarki sebuah proses pelatihan sebagai berikut :

- 1) Input
 - a. Karyawan peserta pelatihan (jumlah, pengetahuan, dan motivasi belajar).
 - b. Bentuk dan materi pelatihan (isi dan mutu).
 - c. Pelatih/instruktur (jumlah dan mutu).
 - d. Waktu dan tempat (kenyamanannya).
 - e. Anggaran (kecukupannya).

f. Fasilitas lain (unsur pendukung).

2) Output

- a. Jumlah kehadiran karyawan/peserta pelatihan.
- b. Intensitas interaksi pelatihan.
- c. Jumlah kehadiran pelatih.
- d. Kepuasan karyawan dan pelatih serta pengelola.

3) Outcome

- a. Peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan karyawan.

4) Impact

- a. Peningkatan kinerja karyawan.
- b. Pengembangan karier karyawan.
- c. Peningkatan kinerja perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas terdapat beberapa tujuan pelatihan sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kemampuan sehingga output dari pelatihan dapat tercapai. Output pelatihan tersebut dapat memicu perkembangan karyawan maupun perusahaan di masa yang akan datang.

6. Komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:57) terdapat 5 komponen yang biasa digunakan dalam pelatihan, yaitu:.

1) Instruktur Pelatihan.

Mengingat instruktur pada umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para instruktur yang dipilih untuk memberikan materi harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional dan kompeten. Penguasaan materi bagi seorang

instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

2) Peserta Pelatihan.

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus bersedia untuk mengikuti pelatihan karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan.

3) Materi Pelatihan.

Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila disesuaikan dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta. Selain itu materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Metode Pelatihan.

Metode pelatihan harus sesuai dengan materi yang hendak disampaikan contoh: penggunaan media simulasi, vestibule, praktik laboratorium dan lain sebagainya. sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. Selain itu agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kemampuan karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

5) Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan adalah hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru. Selain itu tujuan pelatihan perlu dijelaskan sebelumnya agar dapat dipahami oleh peserta pelatihan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 komponen pelatihan yang terdiri dari instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Melalui komponen pelatihan tersebut diharapkan pelatihan yang dilaksanakan dapat tepat sasaran sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

7. Kinerja Pegawai/karyawan

a. Teori Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang nyata yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu di dalam organisasi

atau perusahaan. Kinerja tersebut mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara umum sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan.

Definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ivancevich (2007), hasil arti kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu:

- a. Hasil tujuan (kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan)
- b. Hasil perilaku pribadi (hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stres, kerja, kecelakaan)
- c. Hasil intrinsik dan ekstrinsik
- d. Hasil kepuasan kerja

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, keadaan fisik dan mental, tingkat kompensasi, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, dan teknologi. Menurut Gomes (2003:160)

mengemukakan bahwa “kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (abilities), sikap (attitudes), dan perilaku (behaviours) dari para pekerja yang ada di dalam perusahaan sehingga banyak program perbaikan meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya”. Selanjutnya Simanjuntak dalam Edi Sutrisno (2009:109) juga menjelaskan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu pelatihan kerja dibutuhkan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan, berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan Kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik merupakan faktor yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi. Sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Hubungan tersebut dapat berbentuk seperti bagaimana pandangan atasan terhadap bawahnya,

dan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam menentukan tujuan organisasi. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan dan perilaku dari semua karyawan yang ada di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik juga dapat dicapai melalui pelaksanaan pelatihan oleh perusahaan, karena pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga setelah mengikuti pelatihan diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga akan memberikan kontribusi berupa meningkatnya kinerja karyawan terhadap perusahaan.

c. Penilaian Kinerja

Berbicara mengenai kinerja karyawan, pasti berhubungan dengan cara melakukan pengukuran terhadap pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja merupakan suatu pelaksanaan tindakan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan suatu pekerjaan yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya serta waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Mondy (2008:257) "penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk menilai dan

mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim". Selanjutnya Bangun (2012:231) berpendapat:

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sama atau melebihi standar pekerjaan, maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah"

Dalam proses penilaian kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriteria pengukuran kinerja yang akan digunakan sebagai indikator. Indikator pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk mengadakan perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang diharapkan, kaitan dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Indikator pengukuran kinerja menjadi acuan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dikerjakan seseorang dalam suatu jabatan di dalam perusahaan. Selain itu indikator kinerja juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menganalisis kebutuhan pelatihan agar pelatihan dapat tepat sasaran sesuai kebutuhan karyawan maupun perusahaan agar dapat mencapai kinerja yang maksimal.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja akan menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan, baik itu faktor secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Bangun (2012:233), ada 5 faktor untuk pengukuran kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1) Kuantitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan pada perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2) Kualitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini merupakan keselarasan antara standar kualitas dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkannya.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan

waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Jadi, jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan di bagian lain. Hal ini akan mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Kehadiran

Tingkat kehadiran dalam bekerja harus ditingkatkan dengan meminimalisir ketidakhadiran. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan.

5) Kemampuan Kerja Sama

Merupakan suatu kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain sehingga dapat menjadi satu tim yang baik di perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

e. Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja memiliki manfaat yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan di dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja. Perusahaan menggunakan penilaian kinerja sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawan. Manfaat pengukuran kinerja menurut Hasibuan (2013:89) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses di dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manager administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahnya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kelemahan atau kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Selanjutnya menurut Bangun (2012:233) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang berupa hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

B. Tinjauan Empiris

Menurut (Samsu, 2017:30) Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Maksudnya informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Arif Angestio Sunyo (2015) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan"	Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Malang.	Variabel Bebas: 1. Metode Pelatihan (X1) 2. Materi Pelatihan (X2) 3. Instruktur Pelatihan (X3)	Penelitian Kuantitatif Dengan Analisis Jalur.	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Secara Simultan Dari Variabel Metode Pelatihan
2.	Rifki Aditya (2015) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja"	Studi Pada Karyawan Pt. PIn (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang	Variabel Bebas: 1. Pelatihan Kerja (X) Variabel Terikat: 1. Kompetensi Karyawan (Y1) 2. Kinerja Karyawan (Y2)	Penelitian Kuantitatif Dengan Analisis Jalur.	Variabel Bebas (Pelatihan Kerja) Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Variabel Terikat (Kompetensi Karyawan Dan Kinerja Karyawan) Secara Parsial.
3.	Eka Wahyu Yuniarta (2013) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi"	Tudi Pada Karyawan Pt. PIn (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban Jawa-Bali Base Camp Kediri Jawa Timur	Variabel Bebas: 1. Metode Pelatihan 2. Materi Pelatihan 3. Media Pelatihan 4. Instruktur Pelatihan Variabel Terikat: 1. Kompetensi Karyawan 2. Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif Dengan Analisis Jalur	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Secara Simultan Dari Variabel Metode Pelatihan

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	Okky Sandy Pranata/ 2018	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: 1. Pelatihan (X) Variabel Terikat: 1. Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian Kuantitatif Dengan Analisis Jalur	Berdasarkan Hasil Analisis Jalur Dapat Diketahui Bahwa Pelatihan Kerja (X) Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kompetensi Karyawan (Z)
5.	Ichwan Azis Sambodo/ 2016	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Sulawesi	Variabel Bebas: 1. Pelatihan (X) Variabel Terikat: 1. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Dan Instruktur Pelatih.	Dari Hasil Regresi Linear Berganda Menunjukkan Bahwa Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
6	Jumawan 2018	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi	Pelatihan (X1) Dan Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa: (A) Pelatihan Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (B) Pengembangan Karier Secara Parsial Berpengaruh Positif

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	Debby Endayani Safitri 2019	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	Metode Penelitian Yang Digunakan Pada Penelitian Ini Adalah Metode Kuantitatif Deskriptif	Hasil Penelitian Ini Adalah Bahwa Ada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Batam.
8	Nancy Yusnita 2020	Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cibalung Happy Land Bogor	Pelatihan Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Yang Digunakan Kualitatif Deskriptif, Dengan Analisis Yang Dipakai Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis Korelasi Dan Uji Hipotesis Regresi.	Hasil Uji Hipotesis Regresi Dapat Disimpulkan Bahwa Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja. Nilai T Hitung Positif Berarti Pengaruhnya Positif, Yaitu Jika Pelatihan Naik Maka Kinerja Akan Meningkatkan
9	Afina Nabila Indiasri 2018	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Regresi Sederhana Sebagai Teknik Analisis Data.	Hasil Uji Hipotesis Regresi Dapat Disimpulkan Bahwa Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
10	Elaine Tjeng 2020	Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk	Program Pelatihan (X1) Dan Program Pengembangan (X2) Sebagai Variabel Independen Baik Secara Parsial Maupun Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Regresi Sederhana Sebagai Teknik Analisis Data.	Independen, Hanya Program Pelatihan Yang Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Tidak Ada Pengaruh Signifikan Dari Kedua Variabel Independen Secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran pemikiran tentang penelitian mengenai Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian menyusun kerangka konseptual yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi sangat di tentukan dalam proses kinerja pegawai, di mana hasil penilaian kinerja pegawai menunjukkan yang baik maka akan berdampak bagi pengembangan karirnya.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Juliansyah, 2019: 10) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel di atas maka gambar konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Table 2.2
kerangka pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang mendukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi Sulawesi selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari jenis datanya maka dipastikan bahwa penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat eksplanasi penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif. (Adamy 2016:125), menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Jalan Cendrawasih No.233, Baji Mappakasungu, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan, mulai dari Oktober sampai September 2022

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini akan fokus membahas mengenai data kuantitatif. Samsu (2017:94), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang dikuantifikasikan.

2. Sumber data

a. Data primer

Menurut Samsu (2017:94), Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, wawancara dan dokumentasi.

b. Data sekunder

Menurut Samsu (2017:95), data sekunder yakni data yang sudah tersedia dari berbagai literatur, website internet dan maupun data pendukung data primer.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Misdar (2019:10), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebanyak 140 orang pegawai.

2. Sampel penelitian

Menurut Sugiyono dalam Misdar (2019:11), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dimana pada konsep ini seleksi acak dari setiap anggota populasi. Adapun metode *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dan sederhana (simplen), tanpa memperhatikan tingkatan (strata) yang ada dalam populasi, (Kurniawan, 2016:69).

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penulis menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (Error Tolerance) 10%

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui jumlah sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{140}{1+140(0,1)^2}$$

$$n = \frac{140}{2,40} = 58,33 = 59 \text{ orang.}$$

Jadi, sampel yang ditetapkan sebanyak 59 orang pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Kurniawan (2016:81), mengatakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan, dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti. Peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan sumber data yang diamati.

2. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data, untuk mengetahui jumlah pegawai yang bekerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini maka pengukuran yang digunakan adalah Analisis skala likert, dalam (Widagdo 2020:2) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai suatu peristiwa atau fenomena sosial. Skala likert menggunakan beberapa pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 butir pertanyaan, yaitu:

- | | | |
|--------|-----------------------|---------------|
| a. SS | = Sangat setuju | diberi skor 5 |
| b. S | = Setuju | diberi skor 4 |
| c. KS | = Kurang setuju | diberi skor 3 |
| d. TS | = Tidak setuju | diberi skor 2 |
| e. STS | = Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan pada suatu variabel atau menyepifikkan kegiatan, ataupun memberikan suatu observasi yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tertentu.

a. Variabel pelatihan (X)

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja terkini dan di masa datang dengan membantu pegawai mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga kerja yang kompetitif. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan dapat mengetahui teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM-nya. Mangkunegara (2011:57), pelatihan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Instruktur Pelatihan
2. Peserta Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Metode Pelatihan
5. Tujuan Pelatihan

b. Variabel Dependen (Y)

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.

Bangun (2012:233), kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Pekerjaan
2. Kuantitas Hasil Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuantitatif, yakni untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Sugiyono (2013:147) penelitian ini digunakan untuk membedah informasi dengan cara menggambarkan atau menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan untuk segala maksud dan tujuan tanpa maksud untuk menimbulkan tujuan yang berlaku untuk orang pada umumnya atau spekulasi. penelitian ini juga digunakan untuk memberikan gambaran tentang kepribadian dan kualitas responden dilihat dari orientasi, usia, dan penugasan.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar

data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2013:267). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang diukur, tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Suatu alat ukur mungkin valid untuk mengukur suatu gejala, namun ketika digunakan untuk mengukur suatu gejala yang berbeda, alat ukur tadi menjadi tidak valid lagi. Dengan kata lain, validitas berkaitan dengan alat ukur yang berhubungan dengan tujuan penggunaannya. Suatu indikator dari konsep yang abstrak dikatakan valid bila benar-benar mengukur apa yang merupakan menjadi hal yang pokok untuk diukur.

Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat tes yaitu dengan melihat daya pembeda item (*item discriminability*). Daya pembeda item adalah metode yang paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: "*korelasi item-total*". Korelasi item-total yaitu konsistensi antara skor item dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan, yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika digunakan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2013:14).

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linear.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, (Ghozali (2013:154).

b. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas, Ghozali (2013:139)

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2018:5) Model regresi linier sederhana adalah model probabilistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen.

Adapun variabel independen dalam penelitian ini komitmen kerja, dan variabel dependen kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana dibawah ini:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Pegawai

X : Variabel Pelatihan

a : Bilangan Kostanta

b : Koefisien Regresi

H. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali. 2005). Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikan dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikan yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar ragam naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linear X. hasil dari analisis ini dinyatakan dalam persentase batas-batas determinasi sebagai berikut: $0 < R^2 < 1$. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan cara mengordinatkan nilai koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya di kalikan dengan 100% (Sugiono. 2017:154).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

- a. Sejarah Singkat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sulawesi Selatan. Terbentuknya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari arah kebijakan strategis pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dimana sebelum terbentuknya BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dimulai dari:

- a. Tahun 1992 terbentuk Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1992 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Provinsi Dati I Sulawesi Selatan.
- b. Tahun 2001 melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 25 Tahun 2001 diubah menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BPSDMA).
- c. Tahun 2008 melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2008 diubah menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007.

d. Tahun 2016 melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan diubah lagi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Lokasi pusat kantor Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan awalnya berada di Kampus I yang beralamat di Jl. Sultan Alauddin No. 105 B lalu pindah sejak Tahun 2017 hingga saat ini ke Kampus II yang beralamat di Jl. Cendrawasih No.233, Baji Mappakasunggu.

2. Visi dan Misi Instansi

a. Visi

Terdepan dalam inovasi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi.

b. Misi

- 1) Mewujudkan perencanaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi Mewujudkan penyelenggaraan
- 2) pendidikan dan pelatihan yang berbasis Sistem
- 3) Manajemen Mutu (SMM) dan berbasis teknologi informasi.
- 4) Memperluas jejaring kerja dengan stakeholder.
- 5) Mewujudkan komitmen terhadap regulasi kediklatan.

3. Struktur Organisasi

Pada umumnya Struktur Organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan hubungan antar pegawai yang melaksanakan tugasnya, sehingga memegang peranan penting dalam pembagian tugas-tugas dan wewenang serta tanggung jawab dalam hubungan kerjasama antara satu dengan lainnya. Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan peraturan gubernur Nomor 101 Tahun 2016 terdiri atas:

- a. Kepala Badan
- b. Secretariat, meliputi:
 - 1) Subbagian Program;
 - 2) Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum; dan
 - 3) Subbagian Keuangan
- c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, meliputi:
 - 1) Subbidang Sertifikasi;
 - 2) Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi; dan
 - 3) Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, meliputi:
 - 1) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan;
 - 2) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar; dan
 - 3) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan administrasi Perangkat Daerah Penunjang.
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional, meliputi:
 - 1) Subbidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi;
 - 2) Subbidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi.
 - 3) Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.

f. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, meliputi:

- 1) Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah;
- 2) Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
- 3) Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan.

g. Jabatan Fungsional

Pada Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) terdapat lima departemen di bawah kendali Kepala Badan yang memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing yaitu:

- 1) Sekretariat Badan
- 2) Kabid Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
- 3) Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
- 4) Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional
- 5) Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 101 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 83 Tahun 2020, yang mengatur Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. a. Kepala Badan Kepala Badan

mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah. Adapun uraian tugas Kepala Badan yaitu meliputi:

- 1) Menyusun rencana kegiatan Badan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun, rancangan tugas, mengoreksi, memaraf, dan atau menandatangani naskah dinas;
- 5) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- 6) Merencanakan dan merumuskan kebijakan fungsi penunjang bidang pengembangan sumber daya manusia yang meliputi sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis inti, pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional, serta pengembangan kompetensi manajerial;
- 7) Mengkoordinasikan dan menyelenggarakan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota se-Sulawesi Selatan;
- 8) Mengkoordinasikan dan Menyenggarakan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota se-Sulawesi Selatan;
- 9) Menyenggarakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengembangan sumber daya manusia yang meliputi sertifikasi kompetensi.

2. Hasil Penelitian Deskripsi Data dan Responden

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik deskripsi. Teknik ini dipilih dengan alasan bahwa contoh akan diambil mengingat standar yang ditetapkan oleh analisis, dimana responden yang menjadi sasaran adalah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Jalan Cendrawasih No.233, Baji Mappakasungu, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Responden terlihat pada tabel di bawah ini yang menyajikan beberapa data luas tentang keadaan responden yang terlacak dalam penyebarannya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dibagikan	59	100%
Kuesioner yang tidak kembali/cacat	0	0%
Total kuesioner yang Kembali	59	100%

Sumber Data : Data Olahan (2022)

Dilihat dari Tabel 4.1 cenderung beralasan bahwa jumlah sampel sebanyak adalah 59 responden/ Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Jalan Cendrawasih No.233, Baji Mappakasungu, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dilihat dari orientasinya dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	39	66%
Perempuan	20	34%
Total	59	100%

Sumber Data : Data Olahan (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2, jumlah responden terbesar adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang atau 66%. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau 34%.

b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan responden dilihat dari orientasinya dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	14	24%
Diplomat	10	17%
S1	30	51%
S2	5	8%
S3	0	0%
Total	59	100%

Sumber Data: Data Olahan (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3, cenderung beralasan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 atau 24%, d3 sebanyak 10 orang atau 17%, S1 sebanyak 30 orang atau 51%. S2 sebanyak 5 orang atau 8 %, S3 sebanyak 0 orang atau 0%.

c. Karakteristik Responden berdasarkan umur

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
> 25 Tahun	18	30%
26 -30 Tahun	10	17%
31 - 35 Tahun	16	27%
36 - 40 Tahun	11	19%
> 41 Tahun	4	7%
Total	59	100%

Sumber Data : Data Olahan (2022)

Dilihat dari tabel 4.4, dapat dikatakan bahwa responden berdasarkan usia < 25 tahun sebanyak 18 orang atau 30%, 26 - 30 tahun sebanyak 10 orang atau 17%, 31 - 35 tahun sebanyak 16 orang atau 27%, 36 - 40 tahun sebanyak 11 orang atau 19%, > 41 tahun sebanyak 4 orang atau 7%.

d. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
> 5 Tahun	15	25%
6 -10 Tahun	10	17%
1 - 15 Tahun	6	10%
16 - 20 Tahun	13	23%
> 21 Tahun	15	25%
Total	59	100%

Sumber Data : Data Olahan (2022)

Dilihat dari tabel 4.5, dapat dikatakan bahwa responden berdasarkan masa kerja < 5 tahun sebanyak 43 orang atau 98%, 6 - 10 tahun sebanyak 1 orang atau 2%, 11 - 15 tahun sebanyak 0 orang atau 0%, 16 - 20 tahun sebanyak 0 orang atau 0%, > 21 tahun sebanyak 0 orang atau 0%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 faktor, pelatihan, dan Kepuasan Kinerja. Semuanya diperkirakan dengan menggunakan skala regangan yang menyertainya: ukuran 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Penjelasan dengan ukuran 1 menunjukkan bahwa buruh dengan tegas mau tidak mau bertentangan dengan proklamasi yang dipilih. Sementara itu, penegasan dengan ukuran 5 menunjukkan bahwa wakil sangat setuju dengan proklamasi yang dipilih. Informasi skala adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Skala Variabel Penelitian

Skala data	Rentang Skala	Keterangan
1	(1,00-1,79)	Sangat Rendah
2	(1,80-2,59)	Rendah
3	(2,60-3,39)	Cukup
4	(3,40-4,19)	Tinggi
5	(4,20-5,00)	Sangat Tinggi

Sumber Data Olahan Data 2022

a. Kualitas pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2003:197) “ pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”: Menurut Harianja (2002:164) “pelatihan sebagai suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai”.

Pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM-nya. Kualitas SDM yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan data dari variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil analisis variabel pelatihan

Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan	4.39	Sangat Tinggi
Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan baik	4.39	Sangat Tinggi
Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan	4.09	Tinggi
Peserta pelatihan mempunyai kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan	4.39	Sangat Tinggi
Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan	4.30	Sangat Tinggi
Materi pelatihan sesuai dengan Kebutuhan yang dibutuhkan organisasi	4.44	Sangat Tinggi
Metode pelatihan yang diterapkan sudah tepat	4.16	Tinggi
Metode yang diterapkan mudah dipahami peserta	4.23	Sangat Tinggi
Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan	4.40	Sangat Tinggi
Kemampuan dan ketrampilan peserta pelatihan meningkat setelah mengikuti pelatihan	4.46	Sangat Tinggi

Sumber data: Data primer 2022, SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.6, cenderung terlihat bahwa hal pertanyaan 1 pada variabel pelatihan memiliki skor (4.39) 2 memiliki skor (4.39), 3 memiliki skor (4.09), 4 memiliki skor (4.39) 5 memiliki skor (4.30), 6, memiliki skor (4.44). 7 memiliki skor (4.16), 8 memiliki skor (4.23), 9 memiliki skor (4.40), 10 memiliki skor (4.46), Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan rendah berada pada pertanyaan 3 dengan kategori Tinggi, dan paling tinggi berada pada pertanyaan 10 dengan kategori Sangat Tinggi hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh organisasi sampai saat ini masih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata pertanyaan variabel pelatihan *berada dalam kategori Sangat Tinggi*.

b. Kepuasan Nasabah

Berikut hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan data dari variabel Kinerja sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Variabel Kinerja

Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan	4.41	Sangat Tinggi
Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan selalu maksimal	4.17	Tinggi
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	4.29	Sangat Tinggi
Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standart yang ditetapkan	4.39	Sangat Tinggi
Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan	4.34	Sangat Tinggi
Waktu pengerjaan tugas yang saya kerjakan lebih baik dari sebelumnya	4.47	Sangat Tinggi
saya mempunyai pengalaman yang lebih terkait pekerjaan yang dilakukan	4.30	Sangat Tinggi
saya saling berbagi pengalaman terkait pekerjaan	4.46	Sangat Tinggi
saya bekerja dengan profesional dengan pengalaman yang dimilikinya	4.09	Tinggi
Adanya pelatihan saya mempunya SOP untuk memudahkan pekerjaan karyawan	4.33	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer 2022, SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.7, cenderung terlihat bahwa hal pertanyaan 1 pada variabel Kinerja memiliki skor (4.41) 2 memiliki skor (4.17), 3 memiliki skor (4.29), 4 memiliki skor (4.39), 5 memiliki skor (4.34), 6, memiliki skor (4.47). 7 memiliki skor (4.30), 8 memiliki skor (4.46), 9 memiliki skor (4.09), 10 memiliki skor (4.33), Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja paling rendah berada pada pertanyaan 9 dengan kategori Tinggi, dan paling tinggi berada pada pertanyaan 6 dengan kategori Sangat Tinggi hal ini menunjukkan bahwa Kinerja yang diberikan oleh organisasi sampai saat ini masih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata pertanyaan variabel Kinerja berada dalam Sangat Tinggi.

2. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas instrumen pemeriksaan yang diarahkan pada semua hal yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa semua hal yang ditentukan dalam penelitian ini sah dan solid.

Tabel 4.6
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel	Validitas			Reliabilitas	
	Pearson Corelation	R Tabel	Ket.	Nilai	Ket
X	0,540	0,301	Valid	0,750	Reliab
	0,558				
	0,631				
	0,630				
	0,504				
	0,487				
	0,562				
	0,540				
	0,666				
	0,478				
Y	0,618	0,301	Valid	0,766	Reliab
	0,349				
	0,639				
	0,470				
	0,661				
	0,527				
	0,593				
	0,616				
	0,661				
	0,646				

Sumber : Data Olahan (2022)

a. Uji validitas

1) Analisis data diketahui bahwa pelatihan terdapat 10 buah pertanyaan.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai tabel variabel kualitas audit diatas 0,30 dengan signifikan tabel $<0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel independen (pelatihan) berkorelasi positif atau memenuhi syarat valid.

2) Analisis data diketahui bahwa variabel kualitas pelayanan terdapat 10 indikator pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai tabel variabel keuangan diatas 0,30 dengan signifikan tabel $<0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel dependen (kinerja pegawai) berkorelasi positif atau memenuhi syarat valid.

b. Uji reliabilitas

1) Analisis data diketahui bahwa hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas pelatihan 0,750. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Analisis data diketahui bahwa hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas kinerja pegawai 0,766. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sudah layak untuk digunakan sebagai penelitian.

3. Analisis Data *Deskriptif Penelitian*

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat eksplanasi penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif. (Adamy 2016:125), menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan. Penelitian ini akan berlangsung sekitar selama 2 bulan, mulai dari bulan Juli 2022 sampai 2 bulan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Jalan Cendrawasih No.233, Baji Mappakasungu, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Berikut ini hasil uji deskripsi data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskriptif Penelitian

		Statistics	
		PELATIHAN	KINERJA PEGAWAI
N	Valid	59	59
	Missing	0	0
Mean		43.4237	43.0508
Median		43.0000	43.0000
Mode		40.00	44.00
Std. Deviation		3.08614	3.36013
Variance		9.524	11.290
Minimum		36.00	37.00
Maximum		50.00	50.00

Sum

ber Data Olahan Data 2022

a. Deskripsi Data Pelatihan (X)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji data diketahui bahwa data Pelatihan (X) diperoleh nilai tertinggi sebesar 50.00, nilai terendah sebesar 36.00, rata-rata sebesar 43.4237, median sebesar 43.0000, modus sebesar 40.00 standar deviasi sebesar 3.08614 serta varian sebesar 9.524.

b. Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji data diketahui bahwa data Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai tertinggi sebesar 37.00, nilai terendah sebesar 50.00, rata-rata sebesar 43.0508, median sebesar 43.0000, modus sebesar 44.00, standar deviasi sebesar 3.36013 serta varian sebesar 11.290.

4. Hasil Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana diperlukan untuk mendeteksi. Tujuan analisis asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa hasil penelitian

adalah valid. Uji asumsi klasik dalam penelitian terdiri dari uji *normalitas*, uji *heteroskedastisitas*, uji *multikolinieritas*.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.734	1.59310	1.561

a. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

b. Dependent Variable: PELATIHAN

Sumber Data Olahan Data 2022

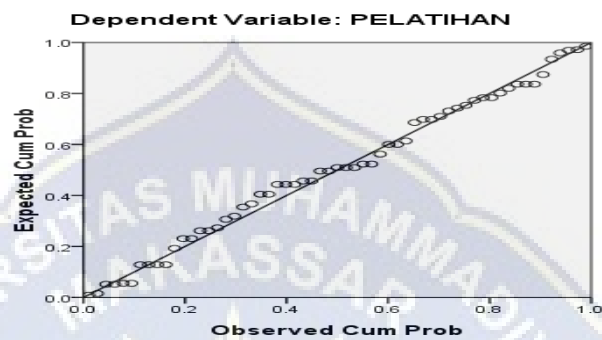
Berdasarkan tabel 4.8 di atas terlihat bahwa angka durbin watson sebesar 1.561. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *durbin watson* sebesar 1.561 berada di $1 < DW < 3$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi korelasi diantara kesalahan pengganggu.

b. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih

dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber data: Hasil Data Olahan (2022)

Gambar 4.1

UJI NORMALITAS

Dilihat dari probability plot di atas, dapat dilihat dengan hati-hati bahwa data variabel menyebar di sekitar garis miring atau mengikuti dan bergerak menuju garis diagonal sehingga cenderung beralasan bahwa model penelitian terdistribusi secara normal. Uji normalitas juga dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk menguji terdistribusi secara normal, atau tidak maka dapat dilakukan teknik uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabal 4.9
HASIL UJI NORMALITAS (K-S TEST)

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57931129
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.060
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.537
Asymp. Sig. (2-tailed)		.935

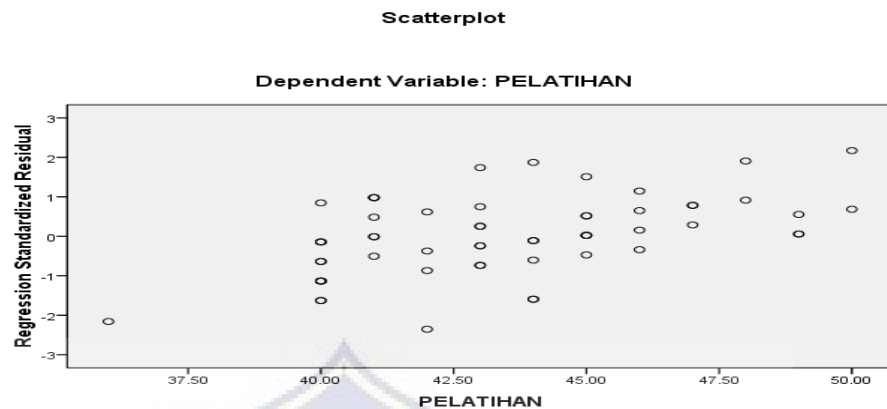
a. Test distribution is Normal.

Sumber data : Hasil Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan Nilai K-S sebesar 0,537 (sig 0.935) untuk semua variabel tersebut diatas 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pelatihan (X), Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan bahwa data dari masing-masing variabel penelitian tersebut secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat melalui grafik scatterplot deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Seperti terlihat pada gambar 4.2 dibawah ini:



Sumber: Hasil Data Olahan (2022)

Gambar 4.2

DIAGRAM SCATTERPLOT HETEROKEDASTISITAS

Berdasarkan Gambar 4.2, jelas tidak ada pola tertentu karena titik menyebar secara tidak terduga di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat dianggap bahwa tidak ada efek samping dari heteroskedasticities, dan itu menyiratkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

TABEL 4.10

HASIL PENGUJIAN MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.453	2.688		
	KINERJA PEGAWAI	.789	.062	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PELATIHAN

Sumber : Hasil Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil uji pada tabel dapat menunjukkan nilai VIF dan *Tolerance*. Kedua ini adalah indikasi kuat yang sering dipakai oleh para peneliti untuk menyimpulkan fenomena terjadinya *interkorelasi* variabel

bebas. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah *multikolinearitas*.

d. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan metode enter dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.11
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	KET	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	9.453	2.688	3.517	.001		
KINERJA PEGAWAI	.789	.062	12.675	.000	Significan	Terbukti
R Square	.734					
T-tabel	2,014					
F-Hitung	160.656					
/ F-Tabel	3,140					

A. Dependent Variable: Kepuasan Nasaba

Sumber Data: Hasil Olahan 2023

Dari hasil analisis data di atas, maka hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

1. Analisis Data Inferensial

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis dari pemeriksaan diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9.453 + 0,789X$$

Berdasarkan hasil Inferensial uji regresi linear sederhana sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Hal ini dimaksudkan bahwa jika variabel pelatihan (X), tidak berubah, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 9.453.

b. Data Variabel Kinerja Pegawai (X)

Nilai koefisien leverage untuk variabel X adalah 0,789. Ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan 1, maka variabel terikat juga meningkat sebesar 0,789.

2. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil uji regresi (uji t) dicantumkan dalam tabel 4.11 yang telah diperiksa dalam berbagai uji analisis regresi berganda. Data Variabel pelatihan (X_1) menunjukkan Koefisien Beta sebesar 0,789 dan diketahui bahwa Nilai t-hitung $12.675 < t\text{-tabel } 2,014$ dengan tingkat signifikan 0,000, dengan asumsi bahwa tingkat signifikannya adalah $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sehingga hipotesis H diterima.

3. Uji F

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Dalam menentukan F-hitung diperoleh 26.269 melalui output SPSS, dengan mencari signifikansi F-tabel = 5% atau 0,05 yaitu $n-k = 58$ dan

nilai Ftabel 3,14. Seperti dapat dilihat dari kesimpulan pada Tabel 4.13, nilai F hitung adalah 160.656 ($26.269 > 3.14$). Maka H_a diterima yang artinya kompensasi dan insentif secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

4. Koefisien Determinasi

Model Linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi buat variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya menggunakan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Bila (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin bertenaga model tersebut membuktikan korelasi antar variabel bebas menggunakan variabel terikat. Sebaiknya Bila (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin Lemah

Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.12

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.734	1.59310	1.561

a. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

b. Dependent Variable: PELATIHAN

Sumber data: Hasil Olahan 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien Adjusted

R Square (R^2) adalah 0,734. Arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel pelatihan (X), terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 73,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang berbeda sebesar 26,6% yang tidak di angkat dalam penelitian.

B. Pembahasan

Temuan utama dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 73,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang berbeda sebesar 26,6% yang tidak di angkat dalam penelitian. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menyatakan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan Pelatihan bukan saja mengarah pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, tetapi yang lebih penting adalah implikasi dari pelatihan yang mengarah pada efisiensi dan efektifitas sehingga tujuan dapat tercapai. Dalam kaitannya dengan ini maka pelatihan bukan saja dilaksanakan bagi pegawai baru tetapi juga dilaksanakan bagi pegawai yang telah lama bekerja untuk memperkecil berbagai kesalahan yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan.

Pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektifitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak,

keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hasil penelitian ini setidaknya memiliki acuan yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan Serli Mailina, Marsuq serta Marjoni dengan tema pendidikan dan pelatihan apakah memiliki berpengaruh terhadap pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir. Persamaan yang cukup signifikan adalah pembuktian jika variabel Pendidikan dan Pelatihan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan karier pegawai, sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir maupun pada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya. Seperti apa yang disampaikan Cahyono (2011:157), bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari salah satunya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.. Dengan demikian bahwa setiap instansi atau perusahaan selalu menilai prestasi kerja dari pegawai atau karyawannya yang mana nantinya akan menjadi bahan pertimbangan bagi instansi atau perusahaan yang terkait

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Rifki Aditya (2015) “yang “Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang” yang

mengemukakan bahwa Variabel bebas (pelatihan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kompetensi karyawan dan kinerja karyawan) secara parsial.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 73,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang berbeda sebesar 26,6% yang tidak di angkat dalam penelitian. Artinya bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Adanya berbagai keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pelatihan yang selama ini telah diberikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Pelatihan kerja kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan tempat dia bekerja sangat berguna selain karyawan sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik, ini bisa bekerja karyawan lebih efektif dan efisien.
2. Karyawan yang sudah berbekal keahlian di bidang kerjanya hendaklah terus berusaha mengembangkan diri dengan terus belajar mengikuti perkembangan dari dunia kerja terutama karyawan sehingga ini bisa meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Gofur. (2019) Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4,*
- Abdullah, T., & Tantri, F. (2019). *Manajemen Pemasaran* (1st ed.). Depok: *PT.Rajagrafindo Persada.*
- Abdullah, Thamrin dan Tantri, Francis. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan.* Jakarta: *PT. RajaGrafindo Persada*
- Aditya & Tjiptono. (2012). *Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan pembelian* Jakarta.
- Anita Mustikasari. (2020) Analisis pengaruh kualitas produk dan pelayanan terhadap tingkat kepuasan konsumen (studi kasus food court uny), *Jurnal dinamika teknik, Vol .XIII, No. 1 Januari 2020.*
- Assauri. (2015). *Manajemen Pemasaran.* Depok: *PT Rajagrafindo Persada*
- Edro Prihastono. (2018), Pengukuran kepuasan konsumen pada kualitas pelayanan customer service berbasis web. *Dinamika Teknik Hal 14-21.*
- Eka Setia Rini. (2021) Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah pada bank bri cabang kabupaten bulukumba.
- Eko Purnomo, Retno Widowati (2019) Pengaruh Persepsi Nasabah BRI Pada Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah BRI Kanca Wonosari. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi.*
- Engkur. (2019) Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah bank syariah di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.14, No. 1.*
- Hayati, Rina. (2019, Juni). Pengertian Pendekatan Penelitian, Jenis, dan Contohnya. <https://penelitianilmiah.com/pendekatanpenelitian-contoh-dan-penjelasan/>
- Himyar Pasrizal, (2010) Pemasaran Jasa Pada Bank Syariah
- Jaka Atmaja. (2018). Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Pada Bank BJB. *Jurnal Ecodemica vol 2.*
- Jasfar (2012:6) skripsi Perancangan Sistem Informasi Jasa Pengirim Barang Berbasis Web Pada PT. Kabetunas Nusantara Di Tangerang. *Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer (STMIK) Raharja*
- Julius R. Latumaerissa. (2013). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain.* Jakarta : Salemba Empat.
- Kasmir, (2012) *Dasar-Dasar Perbankan, Jakarta: Rajawali Pers.*

- Kotler dan Gary Amstrong, 2018, Prinsip-prinsip Pemasaran. *Edisi 12. Jilid 1.: Erlangga, Jakarta.*
- Kotler dan Keller (2016:33) Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PDAM Kota Cirebon.
- Kotler, 2018, Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Kontrol, *PT.Prehalindo, Jakarta.*
- Kotler, P. and Keller, K.L. 2016. Marketing Management, 15th Edition New Jersey: Pearson Pretice Hall, Inc.
- Sigit Santosa, Bella Irfianti. (2021) Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada bank bri kantor cabang payakumbuh. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tjiptono, Fandy. 2014, *pemasaran jasa – prinsip, penerapan, dan penelitian*, Andi offset, Yogyakarta.
- Tjiptono. 2017. *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta. Andy
- Tjiptono. 2019. *Strategi Pemasaran Prinsip & Penerapan. Edisi 1*. Yogyakarta. Andy



LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth.Bapak/Ibu

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI
SELATAN**

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : HAERUL NIZAM

Nim : 105721130618

Prodi : MANEJEMEN

Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PENGAWAI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN.** Oleh karena itu, mohon bantuan Bpk/Ibu/Sdr untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan kuesioner berikut ini (terlampir).

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan Bpk/Ibu/Sdr dapat saya jamin.

Demikianlah, saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Makassar, 11 Desember 2022

Haerul Nizam

A. Identitas Pribadi Responden

Petunjuk:

Berikan tanda *check list* (√) untuk jawaban yang paling tepat sesuai dengan diri anda.

1. Nama :
2. pendidikan:
3. Usia : >25 Tahun 31-35Tahun
 26-30 Tahun 36-40Tahun
 > 41Tahun
4. Lama Kerja: > 5 Tahun 11 – 15 Tahun
 6–10 Tahun 16 – 20 Tahun
 > 21Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner, terlebih dahulu Bapak/ibu membaca setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dengan teliti.
2. Selanjutnya Bapak/Ibu mengisi dengan memberikan tanda *check list* (√) pada kolom pilihan yang telah disediakan.
3. Setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan hanya diperoleh untuk memilih salah satu alternative jawaban.
4. Jika terdapat kesalahan memilih jawaban, maka berikan tanda (X) pada kolom yang salah kemudian berikan tanda *check list* (√) pada kolom yang benar.
5. Semua pertanyaan atau pernyataan yang diajukan, mohon dijawab dengan sungguh-sungguh tanpa ada yang terlewat.

C. Keterangan jawaban:

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(RR) = Ragu-Ragu	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

PELATIHAN (X)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan					
2	Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan baik					
3	Peserta pelatihan sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan					
4	Peserta pelatihan mempunyai kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan					
5	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan					
6	Materi pelatihan sesuai dengan Kebutuhan yang dibutuhkan organisasi					
7	Metode pelatihan yang diterapkan sudah tepat					
8	Metode yang diterapkan mudah dipahami peserta					
9	Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan					
10	Kemampuan dan ketrampilan peserta pelatihan meningkat setelah mengikuti pelatihan					

KINERJA PENGAWAI (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan					
2	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan selalu maksimal					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
4	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standart yang ditetapkan					
5	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan					
6	Waktu pengerjaan tugas yang saya kerjakan lebih baik dari sebelumnya					
7	saya mempunyai pengalaman yang lebih terkait pekerjaan yang dilakukan					
8	saya saling berbagi pengalaman terkait pekerjaan					
9	saya bekerja dengan profesional dengan pengalaman yang dimilikinya					
10	Adanya pelatihan saya mempunya SOP untuk memudahkan pekerjaan karyawan					

Lampiran : 2

HASIL UJI ASUMSI KLASIK**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PELATIHAN	43.4237	3.08614	59
KINERJA PEGAWAI	43.0508	3.36013	59

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KINERJA PEGAWAI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PELATIHAN

UJI AUTOKORELASI**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.734	1.59310	1.561

a. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

b. Dependent Variable: PELATIHAN

UJI MULTIKOLONIERITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.453	2.688			
	KINERJA PEGAWAI	.789	.062	.859	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PELATIHAN

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.742	1	407.742	160.656	.000 ^a
	Residual	144.665	57	2.538		
	Total	552.407	58			

a. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

b. Dependent Variable: PELATIHAN

HASIL UJI HIPOTESIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.453	2.688		3	.001
	KINERJA PEGAWAI	.789	.062	.859	12.675	.000

a. Dependent Variable: PELATIHAN

UJI DETERMINASI

Model Summary^b

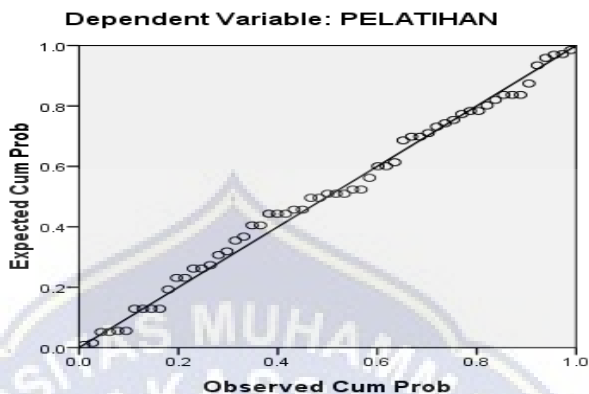
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.734	1.59310	1.561

a. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

b. Dependent Variable: PELATIHAN

HASIL UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



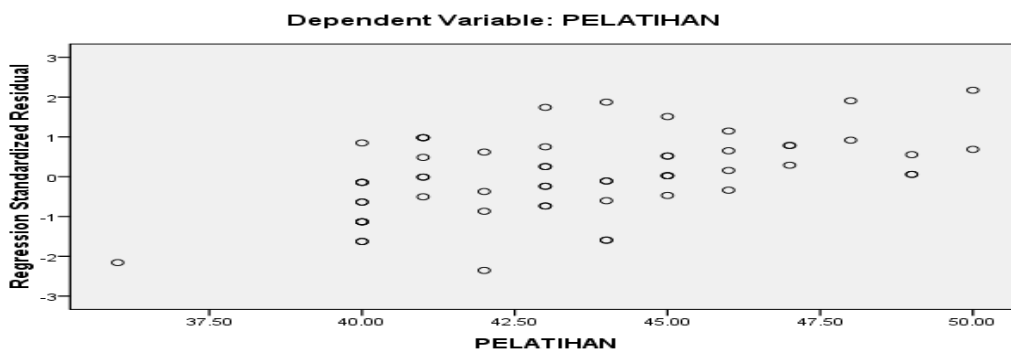
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57931129
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.060
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.537
Asymp. Sig. (2-tailed)		.935

a. Test distribution is Normal.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



ANALISIS DATA *DESKRIPTIF*

Statistics

		PELATIHAN	KINERJA PEGAWAI
N	Valid	59	59
	Missing	0	0
Mean		43.4237	43.0508
Median		43.0000	43.0000
Mode		40.00	44.00
Std. Deviation		3.08614	3.36013
Variance		9.524	11.290
Minimum		36.00	37.00
Maximum		50.00	50.00

PELATIHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	36	1	1.7	1.7	1.7	
	40	12	20.3	20.3	22.0	
	41	7	11.9	11.9	33.9	
	42	4	6.8	6.8	40.7	
	43	8	13.6	13.6	54.2	
	44	6	10.2	10.2	64.4	
	45	7	11.9	11.9	76.3	
	46	4	6.8	6.8	83.1	
	47	3	5.1	5.1	88.1	
	48	2	3.4	3.4	91.5	
	49	3	5.1	5.1	96.6	
	50	2	3.4	3.4	100.0	
	Total		59	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	1	1.7	1.7	1.7
	38	4	6.8	6.8	8.5
	39	5	8.5	8.5	16.9
	40	6	10.2	10.2	27.1
	41	6	10.2	10.2	37.3
	42	6	10.2	10.2	47.5
	43	3	5.1	5.1	52.5
	44	7	11.9	11.9	64.4
	45	6	10.2	10.2	74.6
	46	5	8.5	8.5	83.1
	47	6	10.2	10.2	93.2
	49	1	1.7	1.7	94.9
	50	3	5.1	5.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	

UJI VALIDASI PELATIHAN (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	PELATIHAN
X1	Pearson Correlation	1	.226	.251	.347**	.044	.383**	.120	.143	.314*	.353**	.540**
	Sig. (2-tailed)		.085	.055	.007	.740	.003	.367	.280	.015	.006	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.226	1	.186	.394**	.066	.178	.369**	.174	.383**	.284*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.085		.158	.002	.617	.177	.004	.189	.003	.029	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	.251	.186	1	.197	.639**	.233	.110	.427**	.179	.024	.631**
	Sig. (2-tailed)	.055	.158		.135	.000	.076	.409	.001	.174	.856	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X4	Pearson Correlation	.347**	.394**	.197	1	.098	.198	.380**	.159	.407**	.526**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.135		.458	.134	.003	.230	.001	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X5	Pearson Correlation	.044	.066	.639**	.098	1	.080	.120	.213	.132	.130	.504**
	Sig. (2-tailed)	.740	.617	.000	.458		.547	.365	.105	.317	.326	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X6	Pearson Correlation	.383**	.178	.233	.198	.080	1	.230	.100	.375**	.078	.487**
	Sig. (2-tailed)	.003	.177	.076	.134	.547		.080	.451	.003	.557	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X7	Pearson Correlation	.120	.369**	.110	.380**	.120	.230	1	.198	.604**	.096	.562**
	Sig. (2-tailed)	.367	.004	.409	.003	.365	.080		.133	.000	.468	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X8	Pearson Correlation	.143	.174	.427**	.159	.213	.100	.198	1	.259*	.138	.540**
	Sig. (2-tailed)	.280	.189	.001	.230	.105	.451	.133		.047	.297	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X9	Pearson Correlation	.314*	.383**	.179	.407**	.132	.375**	.604**	.259*	1	.215	.666**
	Sig. (2-tailed)	.015	.003	.174	.001	.317	.003	.000	.047		.101	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X10	Pearson Correlation	.353**	.284*	.024	.526**	.130	.078	.096	.138	.215	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.006	.029	.856	.000	.326	.557	.468	.297	.101		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
PELATIHAN	Pearson Correlation	.540**	.558**	.631**	.630**	.504**	.487**	.562**	.540**	.666**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

UJI VALIDASI KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	KINERJA PEGAWAI
Y1	Pearson Correlation	1	.247	.448**	-.030	.317*	.262*	.303*	.277*	.317*	.500**	.618**
	Sig. (2-tailed)		.059	.000	.820	.014	.045	.019	.034	.014	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	.247	1	.204	.045	-.128	.241	.031	.237	-.128	.367**	.349**
	Sig. (2-tailed)	.059		.121	.735	.335	.066	.818	.071	.335	.004	.007
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	.448**	.204	1	.142	.215	.5	.408**	.508**	.215	.190	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.121		.283	.102	.061	.001	.000	.102	.149	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	-.030	.045	.142	1	.281*	.026	.227	.256	.281*	.122	.470**
	Sig. (2-tailed)	.820	.735	.283		.031	.847	.084	.051	.031	.356	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	.317*	-.128	.215	.281*	1	.347**	.394**	.197	1.000**	.367**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.014	.335	.102	.031		.007	.002	.135	.000	.004	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	.262*	.241	.245	.026	.347**	1	.226	.251	.347**	.324*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.045	.066	.061	.847	.007		.085	.055	.007	.012	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	.303*	.031	.408**	.227	.394**	.226	1	.186	.394**	.339**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.019	.818	.001	.084	.002	.085		.158	.002	.009	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	.277*	.237	.508**	.256	.197	.251	.186	1	.197	.292*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.034	.071	.000	.051	.135	.055	.158		.135	.025	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y9	Pearson Correlation	.317*	-.128	.215	.281*	1.000**	.347**	.394**	.197	1	.367**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.014	.335	.102	.031	.000	.007	.002	.135		.004	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y10	Pearson Correlation	.500**	.367**	.190	.122	.367**	.324*	.339**	.292*	.367**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.149	.356	.004	.012	.009	.025	.004		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.618**	.349**	.639**	.470**	.661**	.527**	.593**	.616**	.661**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

UJI REBIALITAS PELATIHAN(X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	10

UJI REBIALITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

DOKUMENTASI



Dokumentasi 1 :



Dokumentasi 2 :



Dokumentasi 3 :

SURAT PENELITIAN



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Cendrawasih No. 233 Telp. (0411) 876223 Fax. (0411) 876223 Makassar 90152

Makassar, 02 Desember 2022

Nomor : 800/1141 /BPSDM
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Sulawesi Selatan
di -
Makassar

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 12755/S.01/PTSP/2022 tanggal 30 November 2022 perihal Izin Penelitian maka pada prinsipnya kami menerima mahasiswa/peneliti di bawah ini :

Nama : **HAERUL NIZAM**
NIM : 105721130618
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa S1 UNISMUH Makassar
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan mulai tanggal 01 Desember 2022 s/d 01 Februari 2023 dengan tetap mematuhi protokol kesehatan dan tata tertib yang berlaku.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


**an. KEPALA BADAN
SEKRETARIS BADAN**
ZUHAERA LUBIR, SE., MM
 Pangkat Pembina Tingkat I
 NIP. 19730502 199703 2 005



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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



Nomor : 3190/05/C.4-VIII/X/1444/2022

02 Rabiul Akhir 1444 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

27 October 2022 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

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

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 484/05/A.2-II/X/44/2022 tanggal 27 Oktober 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : HAERUL NIZAM

No. Stambuk : 10572 1130618

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 30 Oktober 2022 s/d 30 Desember 2022.

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





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

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

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 : Haerul Nizam

NIM : 105721130618

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	18 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	0 %	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, 12 Juli 2023

Mengetahui

Kepala UPT-Perpustakaan dan Penerbitan,



Narsyah, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

BAB 1 Haerul nizam

105721130618

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jul-2023 02:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 2130012404

File name: BAB_I_25.docx (17.85K)

Word count: 966

Character count: 6766

7/11/23, 4:56 PM

AB 1 Haerul nizam 105721130618

ORIGINALITY REPORT

2%	2%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Okaloosa-Walton Community College Student Paper	2%
---	---	----

Exclude quotes On
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%

turnitin

LULUS



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

about:blank

BAB 2 Haerul nizam

105721130618

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jul-2023 02:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 2130012541

File name: BAB_II_24.docx (160.87K)

Word count: 4673

Character count: 32046



BAB 2 Haerul nizam 105721130618

ORIGINALITY REPORT

18% SIMILARITY INDEX	19% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	3% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	15%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3%



Exclude quotes
Exclude bibliography Off

Exclude matches



BAB 3 Haerul nizam

105721130618

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jul-2023 02:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 2130012668

File name: BAB_III_30.docx (24.73K)

Word count: 1569

Character count: 10255



(7) Beranda < (7)

BAB 3 Haerul nizam 105721130618

ORIGINALITY REPORT


8%	6%	0%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	3%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
4	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



BAB 4 Haerul nizam

105721130618

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jul-2023 02:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 2130012939

File name: BAB_IV_24.docx (117.02K)

Word count: 3942

Character count: 24746



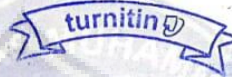
BAB 4 Haerul nizam 105721130618

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	2%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3%
----------	--	-----------



Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



BAB 5 Haerul nizam

105721130618

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jul-2023 02:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 2130012972

File name: BAB_V_23.docx (15.67K)

Word count: 355

Character count: 2201



BAB 5 Haerul nizam 105721130618

ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

- 2%



BIOGRAFI PENULISAN



Haerul Nizam, panggilan Nizam lahir di Sinjai pada tanggal 10 Maret 1998 dari pasangan suami istri Bapak Nurdin dan Ibu Esse. Peneliti adalah anak Pertama dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di d'Tallasa Village, Blok I/11. Kecamatan Pallangga – Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 229 Uranga lulus tahun 2012, pada tahun berikutnya melanjutkan pendidikan ke jenjang MTS Nurul irham Lembang lohe dan lulus pada tahun 2015, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang Menengah atas MAs Nurul Irham Lembang Lohe, Lulus pada tahun 2018, Kelanjutnya melanjutkan pendidikan S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan Sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Stdi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

