

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



ERNAWATI

105721104919

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ERNAWATI

NIM:105721105919

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

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain)

QS. Al-Insyirah : Ayat 6-7.

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.
Alhamdulillah Rabbil'Alamin**

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua tuaku dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, nasehat, dan kasih sayang serta senantiasa mendo'akan keberhasilan disetiap langkahku serta karya ilmiah ini kupersembahkan untuk almamaterku.

PESAN DAN KESAN

Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain, karena tak semua bunga tumbuh dan mekar bersamaan.



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Ernawati
No. Stambuk/ NIM : 105721104919
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi srata (S1) pada tanggal 20 Januari 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Januari 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. H. Andi Rustani, SE, MM, Ak, CA, CPA, Asean CPA
NIDN. 0909096703

Pembimbing II

Muh Nur. R, SE, MM
NIDN.0927076201

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE.MM
NBM. 115 1132



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



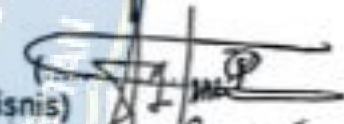


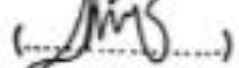
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Ernawati, Nim : 105721104919 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal. Sebagai salah satu syarat guna 20 Januari 2014 gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Januari 2024

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. 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 Suami, SE., M. ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM.,Ak.,
CA., CPA., Asean CPA 
2. Dr. Andi Mappatempo, SE.,MM 
3. Asri Jaya, SE.,MM 
4. Aulia,S.IP.,M.Si.M 

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Ernawati
No. Stambuk/ NIM : 105721104919
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 20 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Ernawati
105721104919

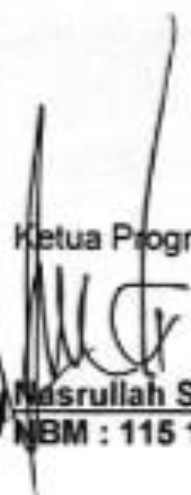
Diketahui Oleh:



Dekan

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

Ketua Program Studi


Nasrullah SE.MM
NBM : 115 1132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Emawati
NIM : 105721104919
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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:

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa

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, 20 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan,


Emawati
105721104919

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa”

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua terkasih bapak Daming dan Ibu Salma yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan

terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak prof. Dr H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Dr. Hadi Andi Jam'an SE.,M.SI, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah SE.,MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM.,Ak.,CA.,CPA.,Asean CPA, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik
5. Bapak Muh. Nur. R,SE.,MM, selaku pembimbing II yang telah membantul selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian selesai
6. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal Lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama kuliah
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Keluarga Besar saya, khususnya Bapak Daming dan Ibu Salma selaku orang tua dari penulis dan kakak yang telah memberikan dukungan baik berupa materi dan non materi. Dukungan berupa penyemangat dan doa yang tak terhingga untuk penulis
9. Bapak/Ibu Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang sudah bersedia meluangkan waktunya

kepada penulis

10. Rekan rekan Mahasiswa MAN19 B yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.

Kami menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik, saran, dan masukan dari berbagai pihak akan kami terima dengan tangan terbuka untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi ilmiah yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Akhir kata, Penulis mengucapkan Terima Kasih

Makassar, 20 Januari 2024

Ernawati



ABSTRAK

ERNAWATI. 2023. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: H. Andi Rustam dan Muh. Nur. R.*

Sumber daya manusia merupakan salah satu set penting yang dimiliki oleh perusahaan dikarenakan Sumber daya yang berkualitas akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pada perusahaan daerah air minum kabupaten gowa.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan daerah air minum kabupaten gowa. Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dengan informan yang telah dipilih yaitu Kepala PDAM Kabupaten Gowa, Sekretaris PDAM Kabupaten Gowa, dan Staff PDAM Kabupaten Gowa. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada PDAM Kabupaten Gowa mulai dari tahap perencanaan, seleksi dan rekrutmen, Penempatan, Pelatihan, Penilaian Kinerja, dan Pemberian Kompensasi atau penghargaan sudah dilakukan dengan baik.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja

ABSTRACT

ERNAWATI. 2023. *Implementation of Human Resources Management in Improving Performance at the Regional Drinking Water Company Office of Gowa Regency. Thesis for Economic and Business Management Study Program, Faculty of Muhammadiyah University, Makassar. Supervised by: H. Andi Rustam and Muh. Nur. R.*

Human resources are one of the pivotal assets held by a company, as high-quality resources have a positive impact on the company. Therefore, effective human resource management is essential to cultivate a high-quality workforce. The objective of this research is to examine how human resource management is implemented to enhance performance in the regional water supply company of Gowa District.

This study was conducted within the regional water supply company of Gowa District. Data collection was carried out through interviews with selected informants, including the Head of the Gowa District Water Supply Company, the Secretary of the Gowa District Water Supply Company, and staff members of the same organization. Qualitative data analysis techniques were employed in this research.

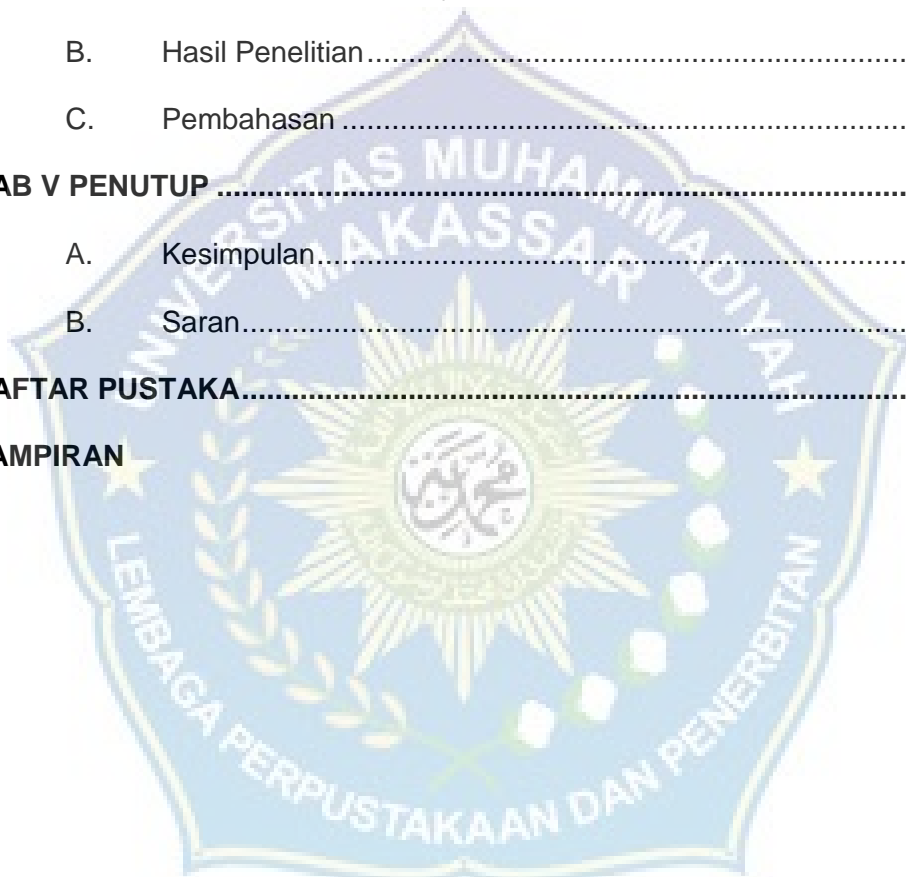
The findings of the study indicate that human resource management at the Gowa District Water Supply Company, from the stages of planning, selection and recruitment, placement, training, performance evaluation, and compensation or rewards, is being effectively executed.

Keywords: *Management, Human Resources, Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan Tentang Peranan Sumber Daya Manusia.....	5
B. Tinjauan empiris	12
C. Kerangka Pikir	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	20

A.	Jenis Penelitian	20
B.	Fokus Penelitian	20
C.	Situs dan Waktu Penelitian	20
D.	Jenis dan Sumber Data	211
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		24
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	24
B.	Hasil Penelitian	34
C.	Pembahasan	43
BAB V PENUTUP		49
A.	Kesimpulan	49
B.	Saran	50
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
--------------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Air merupakan hal penting yang ada di bumi, tanpa adanya air tidak akan ada kehidupan. Aktivitas manusia sangat membutuhkan air yang bersih untuk keperluan hidup sehari-hari, pertanian, air minum, dan industri. Pertumbuhan masyarakat yang semakin meningkat menyebabkan bertambahnya pertumbuhan industri, sehingga sumber-sumber air tercemar oleh limbah industri. Jumlah air bersih yang sangat relatif sedikit dibanding dengan keperluan air yang dibutuhkan, maka mendorong Pemerintah Daerah untuk mengolah air kotor menjadi air bersih yang memenuhi syarat kesehatan bagi masyarakat (Aisyah, 2017)

Sumber Daya Manusia sangat penting sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara dengan demikian, ketika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, ia akan menjadi negara yang sukses. Selain itu, sumber daya manusia atau pekerja yang berkualitas dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang hebat memerlukan dukungan manajemen atau manajemen yang kompeten, serta dedikasi dari dalam.

Sumber Daya Manusia sangat penting sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dengan demikian, ketika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, ia akan menjadi negara yang sukses. Selain itu, sumber daya manusia atau pekerja yang berkualitas dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang hebat memerlukan dukungan manajemen atau manajemen yang

kompeten, serta dedikasi dari dalam. Manajemen yang baik harus berperan sesuai dengan status dan kondisi perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak dapat melakukan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan dapat dianggap gagal. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Menurut pendapat Robbins (2002:140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum memiliki komitmen terhadap perusahaan dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kerjanya secara maksimal terhadap perusahaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan mempertahankan

dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan.

Manajemen sangat penting dalam semua bagian kehidupan. Karenanya, manajemen menjadi instrumen yang efektif untuk menentukan kinerja individu dan kolektif. Para ilmuwan telah mendefinisikan manajemen, terlepas dari kenyataan bahwa, pada akhirnya, semua berada pada titik yang sama. Kesimpulannya adalah bahwa manajemen merupakan suatu langkah yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi yang dilakukan secara kolaboratif (Khusnul Khatimah, 2021).

Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa kemudian mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gowa dengan tujuan untuk menambah penghasilan daerah, pembangunan daerah dalam arti luas dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur. Perusahaan Daerah Air Minum berusaha memenuhi kebutuhan air bersih kepada masyarakat, dengan mengolah air bersih menjadi air minum, pelayanan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup karena kurangnya air bersih banyak mengakibatkan wabah penyakit. Perusahaan Daerah Air Minum dalam mendistribusikan produk berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa merupakan perusahaan yang bergerak pada usaha penyedia air bersih yang ada dalam naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan lokasi di Sungguminasa, kecamatan Somba Opu. Perusahaan Daerah Air Minum Gowa dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan

pelanggan dan menciptakan citra dirinya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan peningkatan kinerja yang baik dari karyawan. Tujuannya agar terjalin kerja sama yang baik antar pengguna jasa dan pihak Perusahaan Daerah Air Minum. Dari latar belakang yang dikemukakan maka penulis mengangkat topik penelitian dengan judul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Implementasi manajemen sumber daya manusia pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa sehingga dapat meningkatkan kinerja ?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Bagaimana mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia pada Perusahaan Daerah Air Minum Gowa sehingga dapat Kabupaten meningkatkan kinerja”.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Peranan Sumber Daya Manusia

1. Definisi Peranan

Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Ketika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka orang tersebut telah menjalankan suatu peranan. Peranan dan kedudukan saling tergantung satu sama lain. Tidak ada peranan tanpa kedudukan, demikian pula tidak ada kedudukan tanpa peranan. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan sesuai dengan pola pergaulan hidupnya. Hal ini berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat dan serta kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Peranan menjadi sangat penting karena mengatur perilaku seseorang. Peranan dapat membuat seseorang menyesuaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang dikelompoknya. Di dalam peranan biasanya terdapat fasilitas untuk individu menjalani peranannya. Dan fasilitas tersebut biasanya disediakan oleh masyarakat. Lembaga-lembaga kemasyarakatan merupakan bagian masyarakat yang paling banyak menyediakan peluang dalam pelaksanaan peranan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan.

Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Menurut Flippo, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integratis, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Menurut Sastrohadiwiryo, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik danburuk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.

Perkembangan manajemen menjadi sebuah ilmu dalam perspektif modern dimulai oleh Fredrick Winslow Taylor, (2017) yang memelopori lahirnya dasar-dasar ilmu manajemen. Tokoh manajemen yang lain adalah Weber, dia adalah seorang yang mencetuskan konsep birokrasi melalui pendekatan manajemen. Pelaksanaan prinsip-prinsip manajemen oleh weber dibuat untuk tujuan pokok peningkatan efisiensi administrasi. Teori manajemen administrasi selanjutnya dan

dikembangkan oleh Henri Fayol yang melakukan pengamatan terhadap gejala-gejala umum manajemen melalui pendekatan makro dan mikro yang berfokus kepada tingkat organisasi administrasi. Fayol adalah orang yang pertama kali menerapkan pendekatan ilmiah kepada proses kerja sebuah organisasi dengan cara membagi unsur pokok administrasi menjadi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), dan *controlling* (pengawasan) (Jumadil Aqsha, 2021).

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003:21) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut:

a. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

b. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

c. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan

sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait dengan Sumber Daya Manusia kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para professional personalia memberikan andil atas upaya-upaya ini. Sumber Daya Manusia memengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Meningkatkan andil manusia sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen Sumber Daya Manusia. Dikatakan penting karena departemen Sumber Daya Manusia tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil Sumber Daya Manusia misalnya: Modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan supervisor terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas memengaruhi keduanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang

mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga departemen Sumber Daya Manusia harus memiliki sasaran. Berkaitan dengan hal di atas, maka tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya, selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan (Veithzal, 2015). Adapun Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi, (2018) yang akan menjadi alat menganalisis dan menguji dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
- b. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai harapan.
- c. Tugas kerja, rincian kegiatan yang harus di jalankan.
- d. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
- e. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

5. Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan atau praktik manajemen sumber daya manusia dijelaskan oleh beberapa pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Di antaranya Flipppo, (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya

manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas penarikan, pengembangan Sumber Daya Manusia, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan-tujuan individual, sosial dan organisasional. Robbins, (2017) menyatakan bahwa dalam kaitannya dengan pembentukan sikap dan perilaku karyawan, praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi meliputi: praktik seleksi, program pelatihan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia, sistem evaluasi kerja, sistem penghargaan, dan keberadaan serikat kerja.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation. Adapun tata cara kegiatan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut, yang di bahas oleh (Hasibuan, 2017).

- a. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan
- b. Mengumpulkan data dan informasi tentang Sumber Daya Manusia
- c. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya
- d. Menetapkan beberapa alternative.
- e. Memilih yang terbaik dan alternatif yang ada menjadi rencana
- f. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk di realisasikan.

6. Peningkatan Kinerja Pegawai

a. Pengertian Peningkatan

Kinerja Pegawai Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal atau lebih baik lagi. Menurut Amstrong Dan Baron yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja menjelaskan bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Jadi yang di maksud dengan peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali,

2016).

b. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Nur Laila (2020) :

- 1) Ketepatan waktu Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu.
- 2) Deskripsi pekerjaan Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
- 3) Kualitas Karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki isi kap kerja yang positif di tempat kerja

7. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora yang dikutip oleh Nurlaila (2020), mengatakan bahwa: "Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor individual; kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- b. Faktor Psikologis; persepsi, attitude personality, pembelajaran, motivasi
- c. Faktor Organisasi; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.

B. Tinjauan empiris

Kajian empiris adalah kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian dengan hasil penelitian. Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya, penulis mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa

peneliti yang ada pada tabel di bawah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(I Nyoman Jaka Alit Wiratama, 2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	X1: kepemimpinan, X2: pendidikan dan pelatihan, Y1: disiplin kerja, Y2: kinerja	Analisis data regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya pengarahan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, materi dan jadwal diklat yang sesuai dan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan, serta tingkat kehadiran yang baik dan kesalahan kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja.

2	(Yeni Marsela, 2013)	Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bengkayang	X1: Kinerja, X2: Perilaku, Y: Kualitas Pelayanan	Analisis data ini menggunakan model penelitian deskriptif dengan teknik pengolahan data analisis kualitatif	Hasil penelitiandata ditemukan bahwa kemampuan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bengkayang sebagai penyedia jasa pelayanan air bersih harus cepat dalam menanggapi, menangani keluhan/pengaduan pelangganserta Melakukan upaya perbaikan pada instalasi, kualitas air dan fasilitas kendaraan pendukung di lapangan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat keberhasilan petugas seharusnya didukung dengan fasilitas yang cukup baik, hal ini akan berdampak dengan hasil yang didapat akan tetapi kinerja PDAM Kabupaten Bengkayang, walaupun dengan fasilitas yang belum memadai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3	(Yeni Marsela, 2013)	Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air minum (Pdam) Kabupaten Bengkayang Air Minum (Pdam) Kabupaten Bengkayang Air Minum (Pdam) Kabupaten Bengkayang	X1: Kinerja, X2: Perilaku, Y: Kualitas Pelayanan	Analisis data ini menggunakan model penelitian deskriptif dengan teknik pengolahan data analisis kualitatif	Hasil penelitian data ditemukan bahwa kemampuan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bengkayang sebagai penyedia jasa pelayanan air bersih harus cepat dalam menanggapi, menangani keluhan/pengaduan pelanggan serta melakukan upaya perbaikan pada instalasi, kualitas air dan fasilitas kendaraan pendukung di lapangan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat keberhasilan petugas seharusnya didukung dengan fasilitas yang cukup baik, hal ini akan berdampak dengan hasil

					yang didapat akan tetapi kinerja PDAM Kabupaten Bengkayang, walaupun dengan fasilitas yang belum memadai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4	(Ni Putu Darmayanti, 2014)	Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di Kabupaten Gianyar	X1: kinerja pegawai, X2: kompetensi intelektual, Y: motivasi berprestasi	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur	hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi intelektual terhadap motivasi berprestasi, (3) kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai, dan (4) motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gianyar.
5	(Ririn Indah Sari, 2016)	Peningkatan kinerja pegawai	X1: kinerja pegawai, X2: kepuasan kerja, Y: disiplin kerja	Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,5584 > 4,0162$, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,7205 > 4,0162$. dan (3) secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $(323,686 \geq 3,1682)$.

					Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai serta meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan <i>stimuli</i> kepada pegawai.
6	Nela Resta Nurdin, S.L.H. V.J oyce Lopian (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	X1 : Pengembangan Karir Y : Kinerja	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir 20 Karyawan Pada PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG MANADO di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Manado menghasilkan uji t sebesar $6,741 > t \text{ tabel } 1,974$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel pengembangan karir dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaia Trijaya, Tbk Manado.
7	Rahma Utammy 2020	Implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap Mutu Pendidikan di SMK Negeri 1 Lais	X1 : Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia Y : mutu pendidikan	Analisis data ini menggunakan model penelitian deskriptif dengan teknik pengolahan	Berdasarkan hasil analisis data, maka diketahui implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya 29 manusia yang profesional dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional.
8	Naja muddin, Iswanto, (2020)	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan	X1 : Implementasi manajemen sumber daya manusia	Analisis data ini menggunakan model penelitian	Hasil penemuan penelitian ini implementasi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan berjalan baik

		Kualitas Pendidikan Di Sdn No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar	y : Kualitas Pendidikan	deskriptif dengan teknik pengolahan data analisis kualitatif	dan cukup memadai, implementasi manajemen sumber daya manusia di SDN No 35 Maccini Baji melalui beberapa tahap
9	Achmad Rozi, Ayu Puspitasari (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang	X1 : Pengembangan karir X 2: pelatihan kerja Y : kinerja pegawai	Jenis Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, dan uji determinasi	Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,902 > 1,995)$.
10	(Jasmalinda, 2021)	Pengaruh Pengendalian Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang	X1:Kinerja, X2: Pengendalian Internal Y: Disiplin Kerja	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 25	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengendalian Internal (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja(Y) pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang Panjang; dan 2) disiplin kerja (X2) menunjukkan pengaruh terhadap terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang Panjang. Nilai R square adalah sebesar 0,155 yang artinya variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 15,5% terhadap variabel dependen pada penelitian ini, sedangkan 84,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang mengenai pengimplementasian manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja, rumusan masalah mengenai pengimplementasian manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja yang didukung pada kajian teori penelitian pada bab dua, peneliti menggambarkan kerangka pemikiran teoritis pada gambar berikut.

Kinerja (*performance*) adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan tentu terlebih dahulu menetapkan standar kinerja. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi maka diperlukan manajemen yang baik untuk bertujuan menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien. Pada prinsipnya karyawan yang memiliki sikap konsisten akan mampu memberi kontribusi bagi terciptanya tujuan Organisasi / Perusahaan melalui system manajemen yang baik dalam mencapai peningkatan Kinerja Karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gowa.

Tabel 2.2
Kerangka pikir



Gambar 2. 1 Skema Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif Menurut (Iswanto, 2022) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan guna mengetahui fenomena tentang bagaimana perilaku, tindakan serta motivasi yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara dekripsi dalam bentuk narasi dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dalam penelitian dengan metode kualitatif seperti halnya penelitian dibidang sosiologi, dimana peneliti akan berusaha mengungkapkan permasalahan dari fenomena melalui subjek penelitian yang telah dipilih. Subjek ini biasanya di dapat dari partisipan dan responden.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah bagaimana mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa sehingga dapat meningkatkan kinerja.

C. Situs dan Waktu Penelitian

1. Situs Penelitian

Penelitian ini bertempat di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Jeneberang Gowa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah jangka waktu dalam penelitian. Adapun waktu

penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan mulai pada bulan Mei sampai juni 2023.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dari sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, data yang diolah yang di peroleh langsung dari objek penelitian. Data primer yang di peroleh langsung dari sumber atau tempat di mana penelitian di lakukan secara langsung.
2. Data sekunder, data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini.

E. Informan

Informan penelitian adalah orang-orang yang biasa memberikan informasi tentang situasi dan kerangka penelitian dan yang benar-benar mengetahui masalahnya (Moleong 2015; 163). Kemudian yang menjadi pokok pelapor penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Ketua Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa sebagai informan utama.
2. Sekretaris Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa sebagai informan kunci.
3. Staff Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa informan pendukung.

F. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses menggambarkan dan menyusun transkrip

dan bahan lain yang dikumpulkan. Tujuannya adalah agar peneliti dapat 34 melengkapi pemahamannya terhadap informasi tersebut dan kemudian menyajikannya kepada orang lain dengan lebih jelas dari apa yang ditemukan atau diperoleh di lapangan (Damin. 2012:37) dikutip dari (Sumarno. 2021). Analisis data kemudian menarik kesimpulan tentang fenomena yang spesifik atau berbeda dengan kebenaran umum, dan menggeneralisasikan kebenaran itu pada suatu peristiwa atau informasi yang mempunyai hubungan yang sama dengan fenomena yang bersangkutan. Teknik Analisis Data Ini Adalah:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah awal dalam penelitian. Data yang dikumpulkan adalah data yang terkait dengan penelitian untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam rumusan masalah.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Miles dan Huberman dalam Sugiyono mengatakan bahwa reduksi data didefinisikan sebagai proses seleksi yang berfokus pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data mentah dari catatan tertulis di tempat. Reduksi data dapat berarti meringkas, memilah pokok-pokok pokok, memusatkan perhatian pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola. (Jumaisa, 2019) Tindakan yang dilakukan dalam teknik reduksi data antara lain:

- a. Mengumpulkan informasi baik dari wawancara dokumen Carellil maupun hasil observasi.
- b. Serta mencari hal-hal yang dianggap penting dalam semua aspek hasil penelitian.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Materi-materi tersebut dirancang untuk mengurutkan dan mengatur model relasional, deskripsi naratif, seperti hasil wawancara dan bab. Data dari studi pustaka (data sekunder) dan penelitian lapangan (data primer) dianalisis secara deskriptif dan kualitatif untuk menjelaskan Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam Dalam Peningkatan Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa.

4. Penarikan Kesimpulan (*conclusion*) atau Verifikasi

Pengumpulan data pada tahap awal (kajian pustaka) mengarah pada kesimpulan awal yang setelah dikonfirmasi (menemukan bukti atau fakta yang terjadi dalam praktik), dapat memperkuat kesimpulan awal atau menghasilkan kesimpulan baru. Kesimpulan yang dibuat pada tahap awal didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke ruangan untuk mengumpulkan data, sehingga kesimpulan yang dihasilkan merupakan kesimpulan yang masuk akal. (Sugiono. 2007:99) dikutip (Husna,2022). Kesimpulan ditangani secara longgar dan dibiarkan terbuka, tetapi kesimpulan disajikan yang awalnya tidak jelas dan kemudian meningkat menjadi detail. Kesimpulan juga direvisi selama penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PDAM Kabupaten Gowa

a. Latar Belakang

Sebagai sarana pemenuhan kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa dan penduduk Kabupaten Dati II Gowa umumnya, maka pada tahun 1980 satu unit pengolahan air bersih mulai didirikan oleh Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum cabang Dinas Kabupaten Gowa dimana pengolahan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengelolaan Sarana Air Bersih (PPSAB) Propinsi Sulawesi Selatan.

Dengan kapasitas produksi air bersih 10 lt/dtk pada tahun 1981 unit pengolahan air Kabupaten Gowa mulai memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa, hingga pada tahun 1982 tanggal 8 September dengan adanya Berita Acara penyerahan ASSET Pemerintah Pusat oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia kepada Pemerintah Daerah tingkat II Kabupaten Gowa, bersama itu pula Unit Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Gowa dimana pengelolaan dan tanggung jawabnya masih tetap pada PPSAB Propinsi Sulawesi Selatan dengan mengangkat pegawai bagi BPAM dimaksud dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dari Pemerintah Daerah tingkat II Gowa.

Sejalan dengan perkembangan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa, kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah besar

sehingga dengan kapasitas produksi 10 lt/dtk terasa sudah tidak mencukupi lagi.

Oleh PPSAB Propinsi Sulawesi Selatan diajukanlah Proposal Pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebesar 20 lt/dtk. Pada tahun 1985/1986 rencana penambahan kapasitas dapat direalisasikan dengan terlaksananya pembangunan Instalasi Pengolahan Air tersebut yang berlokasi di Kampung Cambaya, Kelurahan Sungguminasa. Tetapi sangat disayangkan bahwa dengan adanya Instalasi Pengolahan Air yang baru tersebut, instalasi yang lama tidak lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga unit pengolahan tersebut rusak dan tidak dapat difungsikan lagi.

Pada tahun 1988 oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa.

Karena unit pengelolaan air bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelola Air Minum milik Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen PU cabang Dinas Kabupaten Gowa, maka oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa mengusulkan kepada pemerintah pusat untuk penyerahan pengelolaan Badan tersebut kepada Pemerintah Daerah tingkat II Gowa sehingga pada tahun 1991 tepatnya tanggal 23 Februari, dengan terbitnya SK Menteri P.U. dengan Nomor: 75/KPTS/1991. Tanggal 9 Februari 1991 Tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Air Bersih di

Kabupaten Dati II Gowa, terlaksanalah penandatanganan Berita Acara Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengolahan Air Minum Kabupaten Gowa menjadi PDAM Kabupaten Dati II Gowa.

Perkembangan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa yang demikian pesatnya dan dengan adanya pembangunan unit-unit perumahan sebagai akibat Ibu Kota Kabupaten Gowa yang sangat dekat dengan Kota Madya Ujung Pandang, Ibu Kota Propinsi Sulawesi Selatan secara tidak langsung mengakibatkan pertumbuhan jumlah penduduk yang membutuhkan air bersih meningkat pula, sehingga Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa dengan tingkat kapasitas produksi 20 lt/dtk dirasakan tidak lagi mencukupi kebutuhan air minum penduduk Kota Sungguminasa.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa dalam usaha memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan pemerintah pusat melalui dana APBN Tahun Anggaran 1994/1995 yaitu penambahan kapasitas produksi 20 lt/dtk yang pembangunannya dapat direalisasikan Januari 1995. Dengan selesainya pembangunan tambahan Instalasi Pengolahan Air pada bulan Maret 1995, maka produksi air bersih menjadi 40 lt/dtk yang mulai beroperasi pada bulan April 1995.

Pada saat kapasitas produksi air bersih PDAM Kabupaten Gowa masih 20 lt/dtk banyak sambungan rumah yang tidak memperoleh air bersih pada saat yang bersamaan, disebabkan jumlah sambungan rumah melebihi kapasitas produksi yaitu sebanyak 2.655 SR.

Tetapi setelah beroperasinya instalasi pengolahan air yang baru maka produksi air bertambah 2 kali lebih besar sehingga dengan jumlah langganan per Desember 1995 yang hanya 2.655 SR terasa berlebihan bila dijalankan *pool capacity* sehingga produksi air yang dilakukan pada saat ini hanya sebesar 30 lt/dtk.

Program Nasional dalam rangka pemenuhan kebutuhan air bersih pada pelita VI ini adalah untuk masyarakat perkotaan sebesar 80% dan untuk masyarakat pedesaan sebesar 60%, sehingga PDAM Kabupaten Gowa sampai saat ini dalam hal pengelolaan air bersih belum mencapai target tersebut, dimana dari jumlah penduduk Kecamatan Somba Opu yang yang mengkonsumsi air bersih baru berkisar 29%, sudah termasuk sambungan rumah BTN. Minasa Upa penduduk Kota Madya Ujung Pandang.

b. Pengembangan Peningkatan Pelayanan kepada Masyarakat

Sebagaimana kita ketahui bahwa Kabupaten Dati II Gowa menjadi Daerah Percontohan Pelaksanaan Otonomisasi Daerah di Sulawesi Selatan dan menjadi alternatif pilihan tempat pemukiman bagi sebagian penduduk Kota Madya Ujung Pandang karena jaraknya yang sangat dekat, sehingga suka atau tidak suka segenap unsur aparat Pemerintah Daerah tingkat II Gowa harus menyiapkan diri untuk mengantisipasi perkembangan-perkembangan baik dari Kabupaten Gowa sendiri maupun akibat pembangunan Kota Madya Ujung Pandang.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa dalam hal ini harus dapat mengantisipasi perkembangan/pertumbuhan jumlah

penduduk urban dalam rangka pencapaian target Program Nasional 80% pemenuhan kebutuhan air bersih masyarakat perkotaan. Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa perlu memperhatikan beberapa hal antara lain:

1. Efektifitas jaringan distribusi
2. Efisiensi produksi air bersih
3. Peningkatan sumber daya manusia menuju profesionalisme
4. Proporsionalisasi manajemen perusahaan.

Sebagai perusahaan yang baru melaksanakan pengurusan sendiri dimana diharapkan dapat menjadi perusahaan yang mandiri dan dapat menjadikan salah satu unit kerja yang mampu meningkatkan Kontribusi Pendapatan Asli Daerah bagi Kabupaten Dati II Gowa, maka sangat ditentukan oleh adanya perbaikan dan pembenahan mendasar secara menyeluruh dan konsisten pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa.

Untuk dapat merealisasikan perubahan-perubahan mendasar tersebut maka sangat diharapkan perhatian Pemerintah Daerah yang lebih besar melalui Badan Pengawas untuk menjabarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan Pemerintah Daerah yang berkaitan dengan PDAM dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum yang mempunyai fungsi ganda yaitu sebagai perusahaan yang harus memperhatikan profit agar dapat terus memproduksi dan juga mempunyai fungsi sosial yaitu mengutamakan penyediaan air bersih bagi kepentingan masyarakat

umum.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa pada saat ini masih cukup jauh dari apa yang menjadi tujuan pendiriannya bagi Kabupaten Dati II Gowa utamanya bagi masyarakat secara menyeluruh. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya keluhan langganan dan permohonan menjadi langganan yang belum dapat dipenuhi dan juga dari kebijaksanaan Pemerintah Daerah yang ditargetkan bagi perusahaan belum dapat direalisasikan sepenuhnya. Kendala tersebut disebabkan karena kemampuan perusahaan utamanya pada cadangan dana operasional yang sangat terbatas sehingga kebutuhan-kebutuhan untuk menanggapi keluhan langganan dan permohonan calon langganan tidak semuanya dapat kami laksanakan jika perusahaan tidak melakukan/menerapkan sistem skala prioritas dalam rangka menanggapi permasalahan dari langganan dan juga kewajiban perusahaan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Dati II Gowa yang telah menjadi garis kebijaksanaan Pemerintah Daerah secara keseluruhan.

c. Rencana Pengembangan Peningkatan Pelayanan Kepada Masyarakat

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa dalam rangka memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota yang berkaitan dengan pertumbuhan pembangunann Kabupaten Dati II Gowa perlu mengantisipasi penambahan penduduk yang membutuhkan air bersih. Untuk mengikuti pertumbuhan dan perkembangan tersebut, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa sangat memerlukan

penambahan sarana dan prasarana instalasi pengolahan air.

- 1) Dalam rangka pelaksanaan manajemen perusahaan yang efektif dan efisien maka kegiatan-kegiatan operasional memerlukan tempat bersatunya antara Bidang Teknik dan Bidang Umum. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa pada saat ini untuk kegiatan kedua bidang tersebut terpisah oleh karena gedung perkantornya tidak berada satu atap sehingga kegiatan operasional perusahaan secara menyeluruh mengalami hambatan.
- 2) Daerah jangkauan jaringan pipa untuk mendistribusikan air belum menjangkau pada daerah timur dan selatan Kota Sungguminasa. Pada daerah timur kota mencakup Samata, Batang Kaluku, sebagian Manggarupi dan sekitarnya sedangkan pada bagian selatan kota mencakup stadion Kale Gowa dan sekitarnya. Untuk meningkatkan jangkauan jaringan pendistribusian air diperlukan penambahan pipa jaringan pada daerah tersebut sehingga masyarakat yang bermukim pada pinggiran kota tersebut dapat terjangkau sehingga dengan bertambahnya jumlah penduduk yang terlayani dapat mencapai target nasional.
- 3) Pelaksanaan Manajemen Perusahaan sebagaimana peraturan yang berlaku bagi Perusahaan Daerah Air Minum tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang profesional yang mempunyai dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi. Harus disadari utamanya bagi pegawai bahwa keberadaan Perusahaan Daerah Air Minum dalam kegiatan operasionalnya, selain untuk memperoleh keuntungan sebagaimana perusahaan umumnya, juga

harus dipertimbangkan segi sosialnya. Sehingga pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab tidak setengah-tengah karena pada dasarnya bagi perusahaan yang diutamakan adalah fungsi sosialnya. Dengan demikian setiap pegawai perusahaan, tanpa melihat jenis dan latar belakang kepegawaian, harus tanggap dan bereaksi cepat atas keluhan-keluhan langganan baik secara teknis administrasi maupun keluhan secara umum. Pegawai yang punya dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi akan sangat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan Perusahaan Daerah Air Minum sebagai akibat rasa memiliki yang diberikan oleh masyarakat, khususnya pelanggan air minum untuk memenuhi kewajiban sebagai langganan dan ikut membantu menjaga aset-aset perusahaan seperti jaringan pipa distribusi.

- 4) Penambahan jumlah sambungan rumah pada saat ini mutlak dilaksanakan karena jumlah sambungan yang ada masih kurang, jika dilihat dari kapasitas produksi air bersih PDAM Kabupaten Gowa yaitu sebesar 40 lt/dtk dimana jumlah sambungan rumah yang dapat dilayani sebanyak 4.200 SR. Dilihat dari jumlah yang dapat dilayani tersebut jika dibandingkan dengan SR yang ada sampai saat ini, maka Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa masih harus menambah sebanyak 1.545 SR, sehingga kapasitas produksi dapat mendistribusikan air bersih secara optimal. Penambahan SR juga dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menambah Kontribusi Pendapatan Asli Daerah bagi Kabupaten Dati II Gowa.

5) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa dimana mempunyai fungsi untuk memperoleh keuntungan maka dalam melakukan kegiatan operasionalnya perlu memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan secara murni sehingga keuntungan yang akan dicapai setidaknya berada pada posisi *Break Event Point* (BEP) sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian yang dapat mengakibatkan berhentinya kegiatan operasional secara keseluruhan untuk mencapai keadaan tersebut manajemen perusahaan benar-benar mutlak dilaksanakan secara murni dan mendasar sebagaimana peraturan perundangan yang berlaku bagi Perusahaan Daerah Air Minum.

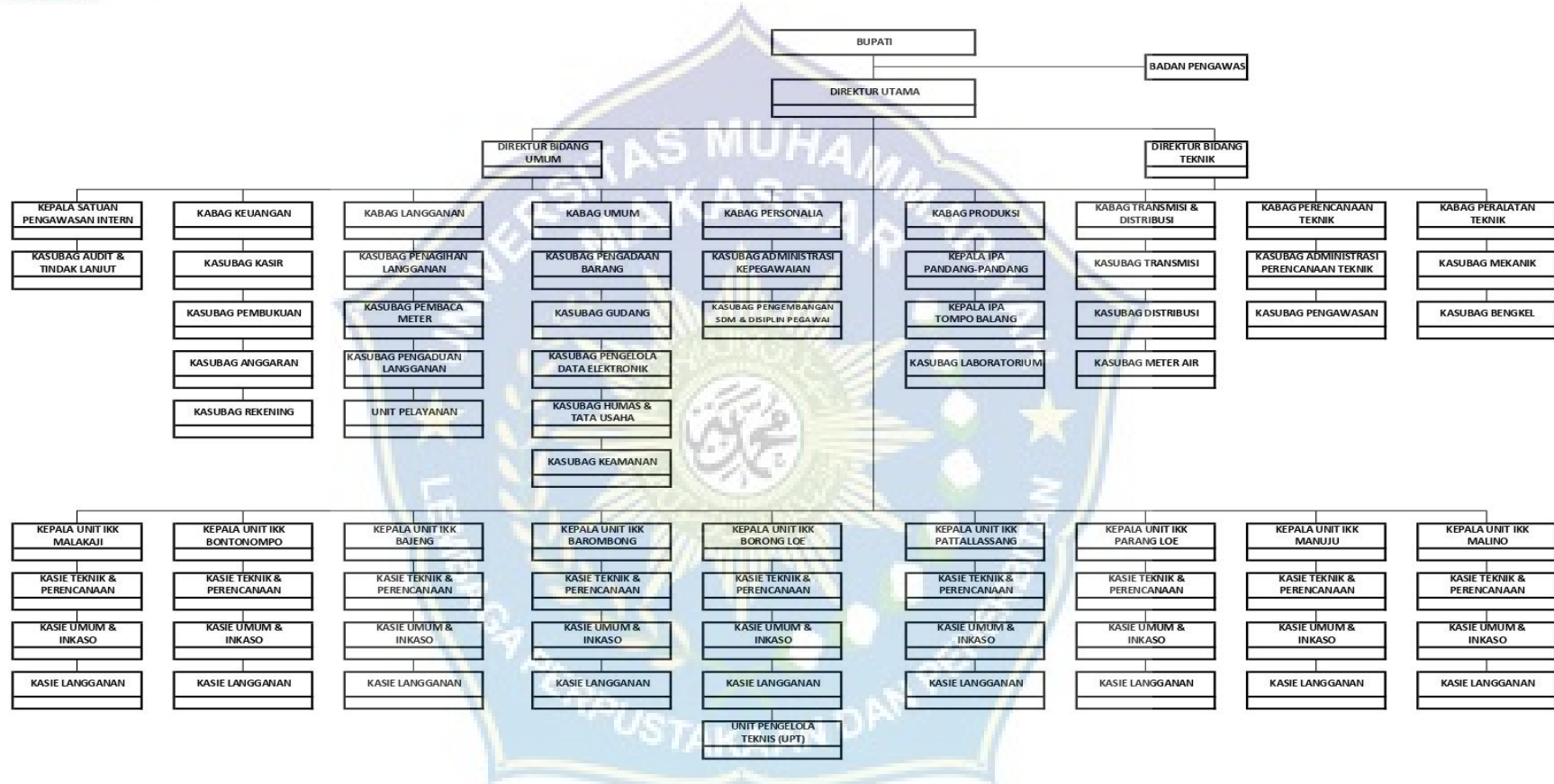
Bila prinsip-prinsip ekonomi perusahaan diabaikan maka keberadaan Perusahaan Daerah Air Minum sebagai perusahaan jelas tidak sehat dan tidak dapat mengantisipasi perkembangan dan pertumbuhan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa dengan baik.

Dengan demikian manajemen perusahaan mutlak dilakukan pembenahan dan perbaikan sesuai dengan prinsip ekonomi dan peraturan perundangan bagi Perusahaan Daerah Air Minum.

2. Struktur Organisasi PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kabupaten Gowa



STRUKTUR ORGANISASI PDAM TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA



Gambar 4 1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa pada proses perencanaan sumber daya manusia sudah di rencanakan dengan baik dan tersusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing – masing.

“Proses perencanaan sumber daya manusia di lingkungan kami adalah teknik dan non teknik, tenaga teknik itu yang dapat menguasai visi misi pengolahan, pompa bagian produksi dan ditambah lagi dengan yang menguasai bidang laboratorium jadi mesin mesin ada di bagian produksi. Kemudian juga ada bagian transmisi yaitu menguasai bagaimana tata cara memperbaiki dan mengkoneksi pipa pipa pengembangan jaringan dan infrastruktur. Kemudian bagian peralatan teknik yang membenahi mesin – mesin produksi, jadi tadi bagian mesin yang sudah ada dalam bagian produksi itu apabila terjadi kerusakan diperbaiki di bagian mesin. Mengenai kelistrikan juga ada di bagian peralatan teknik. Sedangkan di bagian non teknik itu ada bagian umum dan bagian administrasi. Pekerjaan pekerjaan pengadministrasian itu ada di bagian non teknik. Bagian umum adalah bagian pengolahan data elektronik, kemudian juga ada bagian gudang dan tata kelola gudang yang sudah masuk ke bagian non teknik bagian umum. Selain itu setiap bagian dalam pengadministrasian di perusahaan itu terdiri dari bagian keuangan yang terdiri dari kepala keuangan, kasir dan lain lain yang berkaitan dengan keuangan. Bagian lain ada juga bagian personalia berkaitan dengan pengadministrasian personalia dan juga administrasi kepegangatan di dalamnya.”

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya-sumber daya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif. Demikian juga, perencanaan sumber daya manusia (*human*

resources planning) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. Perencanaan sumberdaya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Pandangan umum ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk sistem perencanaan sumberdaya manusia yang terpadu (*integrated*): persediaan sumber daya manusia sekarang, peramalan (*forecasts*) suplai dan permintaan sumberdaya manusia, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang qualified, dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di ambil simpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia di perusahaan sudah terbilang dengan skala baik dibuktikan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang sudah terstruktur dan menempati tugas pokok dan fungsinya masing – masing.

2. Seleksi dan Rekrutmen Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa pada proses seleksi dan rekrutmen karyawan dibuka sesuai dengan kebutuhan perusahaan mengenai pemenuhan kebutuhan karyawan.

“Seleksi dan rekrutmen pada perusahaan dilakukan dengan berlandaskan prinsip sesuai dengan kebutuhan, karena rekrutmen ini dibuka juga apabila dibutuhkan, jadi di Perusahaan Daerah Air Minim Kabupaten Gowa ini tidak semata – mata membuka rekrutmen atau seleksi apabila memang tidak ada bagian yang dibutuhkan untuk diisi. Selain itu proses perekrutan pegawai atau karyawan harus juga berbanding lurus dengan pengunjung atau konsumen yang datang. Dimana jumlah ini harus berbanding lurus dengan penilaian perusahaan yang memiliki prinsip 1 pegawai atau karyawan bisa melayani 1.000 konsumen atau pelanggan.

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.

Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan

memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dan rekrutmen karyawan pada perusahaan adalah dengan menempatkan dan membuka posisi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan juga disesuaikan dengan tempat yang dibutuhkan supaya memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

3. Proses Penempatan Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa pada proses penempatan karyawan dibuka sesuai dengan baground pendidikan atau ilmunya.

“Pertama dilihat dulu baground pendidikan atau ilmunya, sebelum menempati tempatnya harus dilihat dulu juga bagaimana baground atau kemampuan dirinya untuk menempati suatu bidang pekerjaan tertentu.”

Menurut Rivai (2015,p,156) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerja barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian pada proses penelitian yang

dilakukan peneliti adalah dilihat dulu baground pendidikan atau ilmunya, sebelum menempati tempatnya harus dilihat dulu juga bagaimana baground atau kemampuan diri nya untuk menempati suatu bidang pekerjaan tertentu.

4. Proses Pelatihan Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa pada proses pelatihan karyawan dibuka sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam memenuhi tuntutan perusahaan.

“Perusahaan aktif melakukan pelatihan bahkan satu kali dalam sebulan paling sedikit melakukan pelatihan pelatihan itu untuk pengembangan sumber daya manusia.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira (2008) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial,

memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian pada proses penelitian yang dilakukan peneliti adalah Perusahaan aktif melakukan pelatihan bahkan satu kali dalam sebulan paling sedikit melakukan pelatihan itu untuk pengembangan Sumber Daya Manusia.

5. Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa pada proses penilaian kinerja karyawan proses penilaian kinerja terus berjalan, tentunya hal ini semata-mata untuk memperoleh memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

“Tentunya proses penilaian kinerja terus berjalan, tentunya hal ini semata mata untuk memperoleh memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal menilai pegawai tidak lepas dari pendisiplinan pegawai dan juga menilai kinerja pegawai serta sifat dan kinerja pegawai terhadap hasil pekerjaan pegawai yang di rasa dapat memenuhi tugas dan fungsi pegawai”

Dalam Wibowo (2017:192) Harvard (2002:79) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.” Menurut harvad penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
- 2) Mendefenisikan tujuan, target, dan sasaran untuk priode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaikat dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- 7) Mendapat kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pengupahan.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang

tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil penilaian kinerja proses penilaian kinerja terus berjalan, tentunya hal ini semata mata untuk memperoleh memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal menilai pegawai tidak lepas dari pendisiplinan pegawai dan juga menilai kinerja pegawai serta sifat dan kinerja pegawai terhadap hasil pekerjaan pegawai yang di rasa dapat memenuhi tugas dan fungsi pegawai.

6. Kompensasi Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa pada kompensasi karyawan adalah memberikan berbagai penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan ada, bahkan perusahaan memberikan undian umrah dan pemberian bonus kepada pegawai yang mencapai kompetensi pekerja yang sudah mencapai target.

“Tentu berbagai penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan ada, bahkan perusahaan memberikan undian umrah untuk karyawan minimal sekali pemberangkatan 5. Belum lagi pemberian bonus kepada pegawai yang mencapai kompetensi pekerja yang sudah mencapai target”

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan

belum memahami secara benar sistem kompensasi.

Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi itu sendiri program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi sebagai sarana motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal karena sangat penting bagi karyawan maupun majikan.

Hal ini karena kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi majikan dari perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besarkecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja.

Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan sumber kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan ada, bahkan perusahaan memberikan undian umrah dan pemberian bonus

kepada pegawai yang mencapai kompetensi pekerja yang sudah mencapai target.

C. Pembahasan

1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya-sumber daya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif. Demikian juga, perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. Perencanaan sumberdaya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Pandangan umum ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk sistem perencanaan sumberdaya manusia yang terpadu (*integrated*): persediaan sumberdaya manusia sekarang, peramalan (*forecasts*) suplai dan permintaan sumberdaya manusia, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang *qualified*, dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada system.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di ambil simpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia di perusahaan sudah terbilang dengan skala baik dibuktikan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang sudah terstruktur dan menempati tugas pokok dan fungsinya masing – masing.

2. Seleksi dan Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.

Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan

memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dan rekrutmen karyawan pada perusahaan adalah dengan menempatkan dan membuka posisi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan juga disesuaikan dengan tempat yang dibutuhkan supaya memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

3. Proses Penempatan Karyawan

Menurut Rivai (2015.p,156) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian pada proses penelitian yang dilakukan peneliti adalah dilihat dulu baground pendidikan atau ilmunya, sebelum menempati tempatnya harus dilihat dulu juga bagaimana baground atau kemampuan diri nya untuk menempati suatu bidang pekerjaan tertentu.

4. Proses Pelatihan Karyawan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses

mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira (2008) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian pada proses penelitian yang dilakukan peneliti adalah Perusahaan aktif melakukan pelatihan

bahkan satu kali dalam sebulan paling sedikit melakukan pelatihan pelatihan itu untuk pengembangan Sumber Daya Manusia.

5. Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam Wibowo (2017:192) Harvard (2002:79) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.”

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil penilaian kinerja proses penilaian kinerja terus berjalan, tentunya hal ini semata mata untuk memperoleh memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal menilai pegawai tidak lepas dari pendisiplinan pegawai dan juga menilai kinerja pegawai serta sifat dan kinerja pegawai terhadap hasil pekerjaan pegawai yang di rasa dapat memenuhi tugas dan fungsi pegawai.

6. Kompensasi Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan belum memahami secara benar sistem kompensasi.

Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi itu sendiri program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan

sumber daya manusia. Kompensasi sebagai sarana motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal karena sangat penting bagi karyawan maupun majikan.

Hal ini karena kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi majikan dari perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besarkecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja.

Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan sumber kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan ada, bahkan perusahaan memberikan undian umrah dan pemberian bonus kepada pegawai yang mencapai kompetensi pekerja yang sudah mencapai target.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perencanaan sumber daya manusia di perusahaan sudah terbilang dengan skala baik dibuktikan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang sudah terstruktur dan menempati tugas pokok dan fungsinya masing – masing.
2. Seleksi dan rekrutmen karyawan pada perusahaan adalah dengan menempatkan dan membuka posisi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan juga disesuaikan dengan tempat yang dibutuhkan supaya memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.
3. Proses penempatan adalah dilihat dulu baground pendidikan atau ilmunya, sebelum menempati tempatnya harus dilihat dulu juga bagaimana baground atau kemampuan diri nya untuk menempati suatu bidang pekerjaan tertentu.
4. Proses pelatihan karyawan yang dilakukan peneliti adalah Perusahaan aktif melakukan pelatihan bahkan satu kali dalam sebulan paling sedikit melakukan pelatihan pelatihan itu unutup pengembangan Sumber Daya Manusia.
5. Penilaian kinerja proses penilaian kinerja terus berjalan, tentunya hal ini semata mata untuk memperoleh memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal menilai pegawai tidak lepas dari pendisiplinan pegawai dan juga menilai kinerja pegawai serta sifat dan kinerja

pegawai terhadap hasil pekerjaan pegawai yang di rasa dapat memenuhi tugas dan fungsi pegawai.

6. Kompensasi atau penghargaan pada perusahaan dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan ada, bahkan perusahaan memberikan undian umrah dan pemberian bonus kepada pegawai yang mencapai kompetensi pekerja yang sudah mencapai target.

B. Saran

Adapun saran yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa terkait untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terkait dengan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum kabupaten gowa agar tetap mempertahankan kinerja yang dimiliki dengan tetap memperhatikan segala bentuk pelayanan yang dibutuhkan masyarakat kabupaten gowa baik melalui pembinaan maupun dalam hal perizinan.
3. Bagi pemerintah daerah kabupaten gowa sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang dalam upaya mengefisiensi kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan pokok bahasan yang ada serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
5. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai

pentingnya kinerja pegawai dalam bidang pelayanan.

6. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan kualifikasi pendidikan, pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori- teori atau penelitian terbaru.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rozi, A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Aisyah, M. F. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harsa Arif. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto PrimaPekanbaru (Issue8.5.2017).
- Husna, (2022) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan pendapatan Bumdes desa.
- I Nyoman Jaka Alit Wiratama. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang. *Inovasi Penelitian*, 1(12), 2–8
- Jumadil Aqsha. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Lurah Nunukan Utara Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara.
- Jumaisa, (2021) Inovasi Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web di Bkpsdm Kab. Gowa
- Muhammad Firman. (2016). Hubungan Antara iklim Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pinrang Muhammad.
- Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sdn No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar
- Ni Putu Darmayanti. (2014). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di Kabupaten Gianyar. *Manajemen Indonesia*, 2(1), 1–7.
- Ririn Nur Indah Sari. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 1–9.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.

Yeni Marsela. (2013). Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bengkayang. S1 Ilmu Administrasi Negara, 2.(2), 1–6.



**L
A
M
P
I
R
A
N**



TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan : Abd. Malik Abbas S.Sos
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tanggal Wawancara : 11 Juni 2023
 Peran Informan : Informan Utama
 Tempat wawancara : Kantor pusat PDAM Kab. Gowa

Topik Wawancara

Pelaku wawancara	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia di terapkan diperusahaan daerah air minum kabupaten gowa ?
Informan	Proses perencanaan sumber daya manusia yang telah diterapkan dikami yaitu, dari kami itu ada dua ya, pertama ada tenaga tehnik dan non tehnik, tenaga tehnik itu yang dapat menguasai pengoperasian mesin-mesin pengolahan, pompa untuk bagian produksi. Terus ditambah lagi yang menguasai bagian laboratorium. Terus dibagian transmisi distribusi menguasai tata cara memperbaiki koneksi pipa-pipa pengembangan jaringan itu transmisi dan

	<p>distribusi. Terus dibagian peralatan teknik, peralatan teknik khususnya yang membenahi semua mesin-mesin produksi kami, termasuk pompa, dosin, dan mesin boster PAN. Dan mengenai kelistrikan adanya diperalatan teknik. Terus di bagian non teknik itu bagian umum dan administrasi semua mengenai pekerjaan- pekerjaan pengadministrasian dikelola oleh umum mulai dari pengolahan data elektronik ada dibawahnya pemberian . terus bagian gudang tata kelola gudang itu di bagian umum. Terus dibagain pembukuan dan keuangan, dibagian keuangan ini tadi yang saya sebutkan itu semua dikepalai oleh satu kepala bagian ya, terus dibagain keuangan terdiri dari kepala bagian keuangan, kepala kasir dan semua kasir-kasir, kepala kasubag pembukuan, itu semua dibagain keuangan. Setelah diabgain keuangan lagi ada namanya bagain personalia yang mengurus semua MSDM kami pada bagain personalia, ada mengenai</p>
--	--

	administrasi personalia dan mengenai kepangkatan juga disitu.
Peneliti	Bagai cara pihak perusahaan melakukan proses seleksi dan rekrumen tenaga kerja?
Informan	Seleksi dan rekrutmen tenaga kerja itu berdasarkan kebutuhan. Kami melakukan berdasarkan kebutuhan seleksi dan itu kami lakukan sesuai kebutuhan karena di pusat umum daerah air minum itu tidak harus semerta-merta menseleksi menambah personil atau pegawai itu harus berbanding lurus dengan pelanggan yang ada karena itu harus efektif karena kinerja tenaga kerja kami harus diukur dengan jumlah pelanggan, jumlah pelanggan yang live menurut evaluasi kinerja yaitu satu pegawai bisa melayani sampai kurang lebih 1000 pelanggan.
Peneliti	Setelah melakukan seleksi, bagaimana penempatan posisi bagi pekerja baru yang dinyatakan lolos pada tahap seleksi?
Informan	Yang pertama pasti kami akan melihat

	<p>background ilmunya dulu, bacgrund pendidikannya dia cocoknya dimana itu langsung ditempatkan disitu tapi sebelum menempati pekerjaan itu diberikan pelatihan-pelatihan secara internal yang kami lakukan sendiri.</p>
--	--



TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : \, A.Md
 Jenis Kelamin :
 Tanggal Wawancara : 11 Juni 2023
 Peran Informan : Informan Kunci
 Tempat wawancara : Kantor PDAM Kab. Gowa

Topik Wawancara

Pelaku wawancara	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana perusahaan melakukan pelatihan bagi tenaga kerja dan pelatihan apa yang pernah dilakukan perusahaan untuk tenaga kerjanya?
Informan	Jadi dalam hal ini tentu pimpinan kami perusahaan Tirta Je'ne Berang dalam hal melakukan sebuah pelatihan ya, jadi memang perusahaan kami aktif melakukan sebuah pelatihan bahkan satu sampai dua kali dalam setahun melakukan pelatihan itu semata-mata untuk bagaimana pengembangan resolis sumber daya manusia dan itu telah beberapa kali dilakukan oleh direksi kami.

Peneliti	Bagaimana proses penilaian kinerja berjalan dan apa saja yang menjadi indikator peniliannya?
Informan	<p>Tentu proses penilaian direksi kami itu terus dilakukan guna peningkatan kompetensi dan kapabilitas pegawai karyawan perusahaan Tirta Je'ne Berang dan hal-hal yang dilakukan sebagai sebuah indikator penilaian dalam hal menilai pegawai itu tidak terlepas dari semua kedisiplinan pegawai itu yang pertama, yang kedua dedikasi kepada pimpinan, kemudia yang ketiga bersikap jujur, dan yang tidak kalah pentingnya yaitu etitut, afektif sikap bawahan terhadap atasan dan kinerja pegawai karyawan-karyawati itu harus terpatri dan tertanam dalam sanubari setiap pegawai untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap tupoksi masing-masing.</p>

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Usman
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tanggal Wawancara : 11 Juni 2023
 Peran Informan : Informan Pendukung
 Tempat wawancara : Kantor PDAM Kab. Gowa

Topik Wawancara

Pelaku wawancara	Materi Wawancara
Peneliti	Kompensasi merupakan hak seorang pekerja, bagaimana cara perusahaan memberikan penghargaan kompensasi bagi para pekerja?
Informan	Jadi begini dek, perusahaan kami ini di Tirta Je'ne Berang yang tadinya dari PDAM kemudian berubah menjadi PERUMDA (Perusahaan Umum Daerah) Tirta Je'ne Berang dengan hal ini Perda No 8 disahkan pada bulan desember kemarin, tentu berbagai penghargaan telah diberikan kepada karyawan dan karyawan bahkan satu nilai plus lagi dari direksi kami ini setiap tahun itu melaukan undian, undian umroh dan itu sangat-sangat penghargaanya itu sangat luar

	<p>biasa sehingga bisa naik ketanah suci, setiap tahun itu minimal 5, dia lakukan sebuah undian umroh. Belum lagi bonus kepada pegawai yang dianggap cekatan yang mempunyai kapabilitas dan kemampuan serta kompetensi yang memadai sehingga direksi kami itu melakukan sebuah penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pegawai yang disiplin, dan pegawai yang tidak neko-neko.</p>
<p>Peneliti</p>	<p>Bagaimana pemberian kompensasi bagi pekerja yang berhak menerima kompensasi dan bagaimana bentuk konpensasi yang berikan pihak perusahaan bagi para pekerja?</p>
<p>Informan</p>	<p>Baik tadi kan saya sudah singgung pertanyaan ketiga tadi bahwa berbagai penghargaan telah diberikan kepada karyawan-karyawati yang memang berprestasi dan salah satunya tadi itu melalui undian umroh dan di perusahaan kita ini juga pimpinan kami memberikan bonus-bonus seperti mungkin dalam bentuk aword begitu.</p>

Lampiran 2

	PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM "TIRTA JENEBERANG" KABUPATEN GOWA	
Jl. Tirta Jeneberang No. 17 Telp. (0411) 8220242 Email. perumdatirtajeneberang@gmail.com		

K e p a d a
Yth. Ketua LP3M UNISMUH
Makassar

Di -
Makassar

Nomor : UM.285/PTJ-GW/VII/2023
Perihal : **Penelitian**

Dengan Hormat,
Menindak lanjuti surat izin penelitian nomor : 503/789/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2023 Tanggal 19 Juni 2023 atas nama Sebagai berikut :

Nama	: ERNAWATI
Tempat/Tanggal Lahir	: Bantaeng / 10 Desember 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Teko 2
Judul	: "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN GOWA"

Pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian, sesuai dengan disiplin ilmu yang di miliknya.

Demikianlah disampaikan untuk menjadi bahan seperlunya.

Sungguminasa, 8 Juli 2023
a.n Direktur Utama,
Kepala Bagian Personalia


H. Moh. Ilham, SE
NIK : 215 978 170

Tembusan Yth :
1. Arsip

Nomor: 17762/S.01/PTSP/2023

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel C q. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20230526825001



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Maulana No. 259 Telp. (0411) 865500 Makassar 90221 e-mail: lp@unismuh.ac.id

Nomor : 1587/05/C.4-VIII/V/1444/2023
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

04 Dzulqa'dah 1444 H
24 May 2023 M

Kepada Yth.

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 656/05/A.2-II/V/44/2023 tanggal 24 Mei 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ERNAWATI
No. Stambuk : 10572 1104919
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa

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

"IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN GOWA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 27 Mei 2023 s/d 27 Juli 2023.

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

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



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

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

Nomor : 17762/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Gowa
Penhal : izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1587/05/C.4-VIII/V/1444/2023 tanggal 24 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneiti dibawah ini:

Nama : ERNAWATI
Nomor Pokok : 105721104919
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Stt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul:

" IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 27 Mei s/d 27 Juni 2023

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 26 Mei 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Drs. MUH SALEH, M.Si.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA
Nip : 19690717 199112 1002

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peninggal.



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Website: dpmptsp.gowakab.go.id || Jl. Masjid Raya No. 3B || Tlp. 0411-887188 || Sungguminasa 92111

Nomor : 503/789/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2023
 Lampiran :
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth.
 PDAM GOWA
 di-
Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor: 17762/S.01/PTSP/2023 tanggal 26 Mei 2023 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : ERNAWATI
 Tempat/Tanggal Lahir : Bantaeng / 10 Desember 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Nomor Pokok : 105721104919
 Program Studi : MANAJEMEN
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa
 Alamat : Teko 2

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :
"IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN GOWA"

Selama : 27 Mei 2023 s/d 27 Juli 2023
 Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Kepada yang bersangkutan wajib memakai masker;
5. Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya

Ditetapkan di : Sungguminasa
 Pada Tanggal : 19 Juni 2023



Ditandatangani secara elektronik Oleh:
 a.n. BUPATI GOWA
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL &
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KABUPATEN GOWA
 H.INDRA SETIAWAN ABBAS, S.Sos, M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 Nip : 197210261993031003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar
3. Yang bersangkutan;
4. Pertinggal

REGISTRASI/1134/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2023

1. Dokumen ini diterbitkan sistem Sicantik Cloud berdasarkan data dan Pemohon, tersimpan dalam sistem Sicantik Cloud, yang menjadi tanggung jawab Pemohon
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR-E-BSSN



Balai
 Sertifikasi
 Elektronik



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Website: dpmptsp.gowakab.go.id || Jl. Masjid Raya No. 38 || Tlp. 0411-887188 || Sungguminasa 92111

Lampiran Surat
Nomor : 503/789/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2023
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth,



REGISTRASI/134/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2023

1. Dokumen ini diterbitkan sistem Sicantik Cloud berdasarkan data dari Pemohon, tersimpan dalam sistem Sicantik Cloud, yang menjadi tanggung jawab Pemohon
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSE-BSSN.





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Website : dpmpptsp.gowakab.go.id |||. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111

INFORMASI

- Cukup lembaran halaman pertama di print/cetak, apabila tujuan surat kegiatan satu atau dua tempat;
- Bagi yang ingin perbarui surat, harap upload ulang surat pengantar terbaru dari ptsp prov. Sulsel ke dalam aplikasi sicanik cloud;
- Yang lebih dari dua tempat kegiatan, wajib print dua lembaran yaitu lembaran halaman pertama dan kedua;
- Gunakan kertas HVS F4 agar bagian surat tidak terpotong saat diprint/cetak;
- Data anda sudah kami rekam ke dalam sistem sebagai arsip;
- Gunakan amplop sesuai ukuran kertas HVS F4 lalu bawa ke lokasi tujuan;
- Informasi website : dpmpptsp.gowakab.go.id
- Website : sicanik.go.id

REGISTRASI/1134/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2023

1. Dokumen ini diterbitkan sistem Sicanik Cloud berdasarkan data dan Pemohon, tersimpan dalam sistem Sicanik Cloud, yang menjadi tanggung jawab Pemohon
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSE-BSSN



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Lampiran Dokumentasi



Gambaran Umum PDAM Kabupaten Gowa





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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90221 Telp (0411) 866072, 861593, 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 : Ernawati
Nim : 105721104919
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Angka Batas
1	Bab 1	2%	10%
2	Bab 2	9%	25%
3	Bab 3	3%	10%
4	Bab 4	0%	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, 22 Desember 2023
Mempetahi

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Hum, M.P
NIM. 964 591

rnawati 105721104919 Bab I

ORIGINALITY

2 **LULUS** 0% 0% 2%

SIMILARITY INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

turnitin

PROF. SOURCES

1 Submitted to Universitas Nasional 2%

Student Paper



Exclude quotes Exclude bibliography Exclude matches

Ernawati 105721104919 Bab II

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE

1

Submitted to Santa Barbara City College
Student Paper

4%

2

www.scribd.com
Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Nasional
Student Paper

1%

4

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman
Student Paper

1%

5

Submitted to Universitas Bengkulu
Student Paper

<1%

Exclude quotes

On

Exclude matches


Off

Exclude bibliography

On



ernawati 105721104919 Bab III

ORIGINALITY  **LULUS**

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

PRIMARY SOURCES

	www.researchgate.net Internet Source	3%
---	--	-----------

Exclude quotes Exclude matches
Exclude bibliography



Arnawati 105721104919 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

0% SIMILAR INDEX	0% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
----------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

FROM

1 Submitted to Universitas Bengkulu **<1%**
Student Paper

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



Ernawati 105721104919 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliographies

Exclude matches



RIWAYAT HIDUP



Ernawati, Panggilan Erna, Lahir di bantaeng pada tanggal 10 desember 2000 dari pasangan suami istri bapak Daming dan ibu Salma. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan adiyaksa baru, kec. Panakkukang, kel. Pandang, kota makassar, sulawesi selatan, pendidikan yang ditempuh penulis yaitu SD Inpres kampung parang lulus tahun 2013, SMP Negeri 1 Eremerasa lulus tahun 2016, SMK Negeri 1 Bantaeng lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa S1 Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Selanjutnya, penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai mahasiswi dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa.