

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BPPMPV KPTK KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**Muh. Al Qadri
NIM:105721129519**

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPPMPV
KPTK KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

**MUH. AL QADRI
NIM:105721129519**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen 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

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Q.S Al-Baqarah : 286)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil Alamin

Skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu saya tercinta, orang-orang yang saya sayangi yang senantiasa memberi dukungan, dan senantiasa mendoakan saya sehingga saya bisa tumbuh menjadi orang yang lebih kuat seperti sekarang ini. Skripsi ini juga saya persembahkan untuk dosen pembimbing saya yang tak pernah lelah dalam membimbing saya selama pengerjaan karya tulis ini, dan kepada Almamaterku tercinta Universitas Muhammadiyah Makassar



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Muh. Al Qadri
No.Stambuk/ NIM : 105721129519
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

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

Makassar, 14 Agustus 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN: 0902116603



Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M
NIDN: 0918058602

Mengetahui:



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

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M
NBM :1151132



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muh. Al Qadri, Nim : 105721129519, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 25 Muharram 1445 H / 12 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 27 Muharram 1445 H
14 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

(Rektor Unismuh Makassar)

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

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC

(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M

3. Nasrullah, S.E., M.M

4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh. Al Qadri
Stambuk : 105721129519
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor BPPMPV KPTK
Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 14 Agustus 2023



**MUH. AL QADRI
NIM: 105721129519**



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

Diketahui Oleh:



Ketua Program Studi

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

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Muh. Al Qadri
NIM : 105721129519
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 (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai
pada Kantor BPPMPV KPTK 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, 14 Agustus 2023

at Pernyataan,

METERAI
TEMPEL
CDAKX0605873022

Mun. Al Qadri
NIM: 105721129519

ABSTRAK

MUH. AL QADRI. 2023. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I H. Andi Jam'an dan pembimbing II Andi Risfan Rizaldi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 82 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa.

Kata Kunci : Pelatihan & Pendidikan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja pegawai



ABSTRACT

MUH. AL QADRI. 2023. *The Effect of Human Resource Development on Employee Performance at the BPPMPV KPTK Office, Gowa Regency. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by supervisor I H. Andi Jam'an and supervisor II Andi Risfan Rizaldi.*

This study aims to determine the effect of human resource development on employee performance at the BPPMPV KPTK office, Gowa Regency. The type of research used in this research is quantitative research with a sample of 82 respondents. Data collection was carried out by distribution of questionnaires. The data analysis technique uses a simple linear regression test. The results of this study indicate that human resource development has a positive and significant effect on employee performance at the BPPMPV KPTK office, Gowa Regency.

Keywords: Training and Education, Human Resource Development, employee performance



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV KPTK 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 penulis bapak (ALM) Idris Rahman, S.T. dan Ibu Ramlah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. 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. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian seminar hasil.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Keluarga besar saya, khususnya kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan berupa penyemangat dan doa yang tak terhingga untuk penulis.

9. Teman saya Agung Kadek Windi yang senantiasa membantu saya dikala saya bingung dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman saya yang bernama Fitriani, S.M. yang tidak bosan untuk memberikan ilmunya pada saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman saya Muhammad Al Fahri yang senantiasa membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini dan juga memberikan wadah untuk saya agar bisa menyusun skripsi ini.

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

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

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

Makassar, 29 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah	4
C.Tujuan Penelitian.....	4
D.Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A.Tinjauan Teori.....	6
B.Tinjauan Empiris.....	16
C.Kerangka Pikir	27
D.Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A.Jenis Penelitian	29
B.Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C.Jenis dan Sumber Data	30
D.Populasi dan Sampel.....	30
E.Metode Pengumpulan Data	32
F.Definisi Operasional Variabel.....	32

G. Metode Analisis Data	35
H. Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	46
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan).....	53
D. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4.1 Usia Responden	49
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pengembangan SDM	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	57
Tabel 4.11 Hasil Uji T (Parsial)	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Output Uji Validitas

Lampiran 3: Output SPSS Uji Reliabilitas

Lampiran 4: Output SPSS Validitas Y

Lampiran 5: Output SPSS Relibilitas Y

Lampiran 6: Output SPSS Regresi Linier sederhana

Lampiran 7: Output SPSS Uji t dan Koefisiensi Determinasi

Lampiran 8: Izin Penelitian

Lampiran 9: Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai cara utama untuk mengatur peranan sumber daya manusia akan mengatur pelaksanaan kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan mengatur setiap kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menyeimbangkan dinamika lingkungan yang selalu berubah, agar kegiatan organisasi terlaksana secara maksimal.

Hal ini didukung dengan pendapat (Daryanto, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal. Setiap organisasi peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia

yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintah, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat maupun internal organisasi. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar jam kerja pekerjaan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktivitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayanan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 26 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) menyampaikan bahwa BPPMPV KPTK merupakan UPT Kemendikbud untuk pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi.

BPPMPV KPTK adalah Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan

Komunikasi, yang dinaungi oleh Sekretariat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia.

BPPMPV KPTK sebagai sebuah organisasi pemerintah yang dinaungi oleh negara mempunyai visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu “Menjadi Pusat Fasilitas Peningkatan Kompetensi pendidikan Kejuruan Bidang KPTK yang unggul dan Berkarakter sesuai Kebutuhan Industri.” Untuk merealisasikan visi tersebut, maka Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi Kabupaten Gowa perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik karena pegawai yang bekerja di sana adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah,

Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak sesuai dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintah bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPPMPV KPTK KABUPATEN GOWA.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah: **“Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa?”**

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah : Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.
2. Bagi instansi, yaitu BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa untuk memberikan gambaran tentang pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar terciptanya kinerja pegawai yang baik.
3. Bagi akademis, untuk meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisis masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta

menerapkan teori-teori yang sudah didapatkan pada bangku kuliah



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia mempunyai cara utama dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung dengan pendapat (Daryanto, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut (Larasati, 2018) Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia adalah faktor strategis untuk semua kegiatan instansi/organisasi.

Dengan demikian sumber daya manusia memiliki faktor yang sangat sentral dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud

adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor paling vital dalam keberlangsungan sebuah organisasi dan paling menentukan dalam mengukur keberhasilan suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut (Hasibuan, sumber daya manusia, 2019) Mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Menurut (Hamali, 2018) Mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen perorganisasian sumber daya.”

Berdasarkan Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu pengembangan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

3. Pengertian Pengembangan

Pada sebuah Organisasi/Instansi perusahaan, pengembangan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan agar kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dapat meningkat.

Menurut (Hasibuan, 2011) Dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut (Siagian, 2012) menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Dari pengertian pengembangan yang dikemukakan para ahli di atas, maka pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi dalam hal ini pengembangan ditujukan para manajer dan staf agar mereka lebih

mampu untuk mengelola suatu organisasi dalam mengambil suatu keputusan dan memperluas hubungan manusia

Komponen-komponen pengembangan antara lain:

- 1) Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 2) Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatihan adalah orang yang memang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diperoleh baik.
- 3) Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang tujuannya yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

Tujuan dari pengembangan

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan kualitas kerja
3. Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
5. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal
7. Menghindarkan keusangan

8. Meningkatkan kepribadian pegawai.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia.

(Marwansyah, 2014) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Sedangkan (Priansa, 2014) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Maka

ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia (LAN dan DEPDAGRI, 2007 modul 2:15).

(Sutrisno, 2017) Dimensi pada pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Dimensi pendidikan, berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

b. Dimensi pelatihan, merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

5. Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Simamora, 2003), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

Sedangkan menurut (Riniwati, 2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

6. Pegawai

Dalam bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan -gawai. Pe- adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan –gawai berarti kerja. (Tim Dosen Administrasi IKIP Malang, 1990)

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai.

7. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai (*employee performance*) adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah dengan adanya perilaku. Untuk mengetahui ukuran kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo 2007).

8. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, (Sedarmayanti, 2009) mengemukakan bahwa: "Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan, dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu kinerja yang diharapkan organisasi."

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh

(Siagian, 2007), yaitu : “Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien.”

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi . Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Maludin/2017	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT.INDOJAYA AGRINUSA	Pengembangan sumber daya manusia (X) Kinerja pegawai (Y)	Uji t Uji F (Uji Serempak) Uji Determinasi (R^2)	<p>1. Secara parsial, variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Secara serempak variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi adalah 0,911. Artinya, sebesar 91,10 % dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi dan motivasi secara serempak</p>

					mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sebagian lagi (9,90 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.
2	Nur Selviana/ 2018	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia Terhadap kinerja pegawai pada kantor badan Pengelolan keuangan daerah (BPKD) KABUPATEN TAKALAR	Pengembangan sumber daya manusia (X) Kinerja pegawai (Y)	Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Regresi Linier Sederhana Uji t (Uji Parsial)	Merujuk pada pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan total pengaruh sebesar 6.3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.
3	Ahmad Yusran /2019	Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja	Pengaruh Pengembangan SDM (X) Kinerja Pegawai (Y)	Uji Hipotesis Regresi Ganda	Diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari,

		karyawan pada PT. BANK BNI CABANG UTAMA KENDARI			baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan tingkat pendidikan. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi
4	Aji Pangestu/ 2019	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan <i>human relation</i> (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan badan pengawas obat dan makanan kota medan	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) <i>human relation</i> (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Uji Parsial (Uji-t) Uji Stimulasi (Uji-F) Koefisien Determinasi	Berdasar hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung (12,243) > ttabel (1,991) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. 2. <i>Human relations</i> (hubungan antar manusia) mempunyai pengaruh yang signifikan

				<p>terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung ($9,740$) $>$ t tabel ($1,991$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar $0,673$ dibanding dengan <i>human relations</i> yang hanya sebesar $0,431$.</p> <p>3. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan <i>human relations</i> secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan nilai F Hitung sebesar ($2283,827$) $>$ F tabel ($3,15$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> <p>4. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan <i>human relations</i> terhadap kinerja karyawan adalah sangat</p>
--	--	--	--	---

					kuat, Nilai <i>R-Square</i> yang diperoleh adalah sebesar 0,981 menunjukkan sekitar 98.1% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan variabel <i>human relations</i> (X2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa
5	Ermy Wijaya /2021	Pengaruh penerapan sanksi, komitmen dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran	Pengaruh penilaian kinerja (X1) Dan motivasi (X2) Terhadap produktivitas pegawai (Y)	Uji t (Parsial) Uji t (Parsial)	maka dapat diberikan beberapa saran diharapkan Kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten kepahiang dapat terus melakukan penilaian kinerja terhadap pegawainya secara optimal sehingga progres kinerja pegawai akan terus terpantau apakah meningkat atau menurun setiap periodenya, dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga hasilnya dapat berupa kinerja organisasi dapat

					tercapai dan ditingkatkan untuk penilaian kinerja serta motivasi kerja dari atasan atau instansi terkait agar terbentuk karakter pegawai yang lebih baik.
6	Meti Mediya astuti Sofyan, Kamelia /2019	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKPMMD) Provinsi Jawa Barat	Pengembangan SDM(X) Kinerja pegawai (Y)	Uji t (Parsial)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua tingkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu: tingkatan Behavior dan tingkatan Cost Effectivity. Tingkatan ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat pendidikan dan pelatihan serta biaya untuk pengembangan program terlalu kecil yang mempengaruhi perilaku pegawai. Sedangkan tiga tingkatan lainnya yaitu: tingkatan Reactions, Learning dan Organization Result telah menunjukkan pengaruh yang

					signifikan, karena Sekretaris Badan telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat
7	Komariah /2017	<p>Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Rapak dalam kecamatan Loa Janan Iilir Samarinda seberang</p>	<p>Pengembangan SDM(X) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Uji Parsial (Uji T) Uji Simultan (Uji-F)</p>	<p>pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.832. Sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 4.417 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.417 > 1.514$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel terikat pengembangan sumber daya</p>

					<p>manusia (X) secara parsial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu: "Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang dapat dibuktikan kebenarannya".</p>
8	Andi supriadi /2021	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas pemadam	Pengembangan SDM (X) Kinerja Pegawai (Y)	Koefisien Regresi Korelasi Koefisien Regresi	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang Kabupaten Wajo

		<p>kebakaran dan penyelamatan</p> <p>Kabupaten Wajo</p>			<p>dan berada dalam kategori baik.</p> <p>2. Kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang</p> <p>Kabupaten Wajo dalam pelaksanaan tugas berdasarkan dimensi-dimensi berada pada kategori baik dan hal ini tidak terlepas dari kemampuan para pegawai dan profesionalisme yang diberikan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.</p> <p>3. Terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sengkang kabupaten Wajo.</p>
9	Dodik Jatmika, Mardiana Andarwati /2017	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja	Pengembangan SDM (X) Kinerja Pegawai (Y)	Normalitas Outlier Multicollinearity	Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa

		pegawai melalui kepuasan kerja pegawai kementerian agama di jombang			pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian yang dilakukan oleh Hersona, etal. (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten karawang kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10	Qunita Yuhanita /2020	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia Dan standar	Pengembangan SDM (X) Kinerja Pegawai (Y)	Uji Parsial (Uji T) Uji Simultan (Uji-F)	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa: 1]. Pengembangan sumber daya

		operasion al prosedur Terhadap kinerja pegawai			<p>manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengairan Sidareja; 2]. Standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengairan; 3].</p> <p>Pengembangan sumber daya manusia dan standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengairan Sidareja. Diharapkan UPTD Pengairan Sidareja mempertegas kepatuhan terhadap kebijakan organisasi yang diantaranya melaporkan dokumen tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, dan terus mengevaluasi kinerja</p>
--	--	---	--	--	---

					pegawainya.
--	--	--	--	--	-------------

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan.



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban ataupun dugaan sementara atas pertanyaan penelitian. Dengan demikian ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah ialah pertanyaan penelitian. Pertanyaan ini harus dijawab pada hipotesis. Berdasarkan dari

tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis secara parsial atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut : “Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPMPV KPTK kabupaten gowa”.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh ialah data yang berupa angka-angka yang akan diolah kembali, dimana penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Tempat penelitian yang akan dilakukan oleh penulis akan bertempat dan berlokasi pada BPPMPV KPTK yang berlokasi di Jalan Diklat No. 30 Dusun Tambung, Desa, Paccellekang, Kec. Pattalassang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92171.

2. Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan, dimulai dari bulan April 2023 hingga Juni 2023. Untuk memperoleh data-data dan keterangan lain dari pegawai yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh dari daftar pertanyaan/pernyataan berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden, serta dari hasil wawancara (*interview*) dengan pihak yang berwenang memberikan informasi ataupun keterangan pada BPPMPV KPTK

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen ataupun pedoman dan juga situs web dari BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada BPPMPV KPTK yang berlokasi di kabupaten gowa yang berjumlah 82 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) menyatakan sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi yang menjadi sumber data penelitian dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa populasi Sampel merupakan bagian terkecil atau sebagian dari suatu yang akan diteliti, Sampel tersebut sebagai perwakilan harus memiliki sifat serta ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sampel jenuh atau sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila semua populasi dijadikan ataupun digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini



penulis menjadikan seluruh populasi yang ada pada BPPMPV KPTK yang berlokasi di kabupaten gowa yang berjumlah 82 Orang sebagai sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Sebagian besar harapan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang relevan, sehingga dapat dipercaya dan di pertanggung jawabkan kebenarannya. Teknik pengumpulan data ialah suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh ataupun mendapatkan data-data serta keterangan yang berhubungan dengan fokus penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data primer yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih sebuah atribut dari objek yang diteliti dan juga dapat menjadi fokus penelitian. Definisi operasional variabel ialah mengubah konsep-konsep yang berupa kerangka menjadi kata-kata yang akan menggambarkan

perilaku ataupun gejala-gejala yang dapat untuk diamati, di uji dan dibuktikan kebenarannya oleh orang lain.

Dalam Penelitian ini peneliti memiliki variabel independen dan dependen. Dimana variabel independen (X) yang merupakan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Berikut ini definisi dari variabel dependen dan independen yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu :

NO.	Variabel	Dimensi	Indikator
1	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. (Sutrisno, 2017)</p>	<p>1. Pendidikan Dan pelatihan</p> <p>2 Keterampilan</p>	<p>a. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan diklat.</p> <p>b. Penerapan hasil diklat pada tugas/pekerjaan</p> <p>c. Peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan kompetensi karyawan.</p> <p>a. Kemampuan menentukan cara</p>

		3 Pengalaman kerja	<p>menyelesaikan tugas</p> <p>b. Kemampuan menentukan prosedur dalam melaksanakan tugas</p> <p>c. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik.</p> <p>a. Lama waktu atau masa kerja.</p> <p>b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</p>
2	<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya,</p>	1. Kualitas kerja	<p>a. Ketepatan hasil kerja</p> <p>b. Ketelitian kerja</p> <p>c. Pemberian</p>

	membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2007).	2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	pelayanan a. Hasil kerja b. Proses kerja c. Pemberian pelayanan dalam bekerja a. Kedisiplinan kerja b. Kehadiran
--	---	--	---

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang dimana dengan mengumpulkan suatu data, mengolah dan memperhitungkan dengan menggunakan metode :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan kuesioner atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah jika nilai Alpha lebih besar dari tabel maka item-item angket yang

digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

H. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y. Persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2009:204) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Y = Variabel dependen (variabel terkait)

X = Variabel independen (variabel bebas)

a = Variabel konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar Error

2. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebagai variabel tidak bebas/terikat.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

$H_0 : \rho \leq 0$ tidak terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

$H_a : \rho > 0$ terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis di atas, dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan permintaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

- a. Jika hitung $>$ tabel maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima/terdapat pengaruh yang berarti.
- b. Jika hitung $<$ tabel maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak/tidak terdapat pengaruh yang berarti. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu (Ghozali, 2006) dalam (Kristiadi, 2019). Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel *Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel *independent*. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila

nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependent yang dapat diterangkan oleh variabel independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependent tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama dan Sejarah Singkat BPPMPV KPTK

Pada tahun 2006 Pemerintah melaksanakan rintisan pembangunan gedung yang mencakup: pematangan lahan, pagar keliling, pembuatan turap, gedung kantor, ruang kelas, dan ruang makan (kantin). Pada tahun 2007 dilanjutkan dengan membangun: gedung serbaguna, asrama, wisma, pintu gerbang, reservoir air bersih, pengadaan listrik dan pembuatan turap dan saluran. Pada tahun 2008 dan 2009 dilanjutkan dengan pembangunan gedung dan fasilitas lainnya serta pengadaan meubelair.

Setelah bertahun-tahun belum menemukan kejelasan mengenai status kelembagaan, pada tahun 2013 Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK PMP) memberikan kewenangan kepada PPPPTK Pertanian Cianjur untuk mengelola dan merenovasi bangunan PPPPTK Sulawesi Selatan sampai dengan siap dipergunakan sebagai pusat kegiatan peningkatan kompetensi.

Pada tanggal 10 Mei 2014, dalam rangka perayaan Hari Pendidikan Nasional yang diselenggarakan di Papua Barat, LPPPTK KPTK diresmikan beserta dua lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP Papua Barat dan LPMP Kepulauan Riau). Dalam melaksanakan tugas

dan fungsinya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menetapkan Permendikbud NO.18 tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi.

BPPMPV KPTK merupakan perubahan nama dari LPPPTK KPTK yang berubah nama pada tahun 2020

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 26 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menyampaikan bahwa BPPMPV KPTK merupakan UPT Kemendikbud untuk pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi.

BPPMPV KPTK adalah Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi di bawah Sekretariat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan teknologi Republik Indonesia.

2. Visi dan Misi Organisasi

Visi Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa menjadi Pusat Fasilitas Peningkatan Kompetensi Pendidikan Kejuruan Bidang KPTK yang Unggul dan Berkarakter sesuai Kebutuhan Industri.

Misi Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa yaitu:

- a. Melaksanakan penjaminan mutu pendidikan vokasi di bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi melalui pembinaan, pembimbingan, pendampingan, supervisi, dan konsultasi;
- b. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan berlandaskan paradigma pembelajaran (*learning*) di bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi;
- c. Melaksanakan fasilitasi uji kompetensi dan sertifikasi di bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi;
- d. Melaksanakan Teaching Factory untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan industri;
- e. Berperan aktif dalam pengembangan dan penjaminan mutu pendidikan vokasi bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi dan komunikasi.

3. Struktur Organisasi dan *Job Description*

1. Struktur Organisasi



Sumber: BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa (2023)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

2. *Job Description*

Deskripsi kegiatan umum dari Struktur organisasi dalam Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut:

1. Plt. Kepala

Kewenangan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas adalah Plh atau Plt melaksanakan tugas serta menetapkan dan melakukan keputusan atau tindakan rutin yang menjadi wewenang jabatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan SE BKN 2/2019 angka 3 huruf b angka 5, adapun kewenangan Plh atau Plt pada aspek kepegawaian, antara lain, meliputi:

- a. Melaksanakan tugas sehari-hari pejabat definitive sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Menetapkan sasaran kerja pegawai dan penilaian prestasi kerja pegawai;
- c. Menetapkan surat kenaikan gaji berkala;
- d. Menetapkan cuti selain cuti di luar tanggungan negara dan cuti yang akan dijalankan di luar negeri;
- e. Menetapkan surat tugas/surat perintah pegawai;
- f. Menjatuhkan hukuman disiplin pegawai tingkat ringan;
- g. Menyampaikan usul mutasi kepegawaian kecuali perpindahan antar instansi;
- h. Memberikan izin belajar;
- i. Memberikan izin mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi/administrasi;
- j. Mengusulkan pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi.

2. Kasubbag Tata Usaha

- a. Menyusun rencana kegiatan sub bagian tata usaha berdasarkan langkah – langkah operasional Puskesmas dan kegiatan tahun sebelumnya serta

sumber data yang ada sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

- b. Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan dengan memberi arahan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugas masing – masing agar tercapai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas.
- c. Melaksanakan penyusunan rencana program / kegiatan Puskesmas berdasarkan masukan data dari masing – masing seksi agar tersedia program kerja yang partisipatif.
- d. Mengontrol dan merekapitulasi kehadiran pegawai sesuai daftar absensi agar tersedia data bagi pembinaan disiplin pegawai berdasarkan peraturan – peraturan tentang disiplin pegawai agar tercipta situasi kerja yang kondusif.
- e. Memberikan layanan humas kepada pihak lainnya secara transparan dan akurat sesuai petunjuk atasan sesuai dengan Renja dan Renstra Puskesmas agar terlaksananya program kesehatan di daerah.
- f. Memberikan layanan administrasi umum dan teknis meliputi urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, perlengkapan, rumah tangga, dan perjalanan dinas untuk kelancaran pelaksanaan

tugas sesuai Juklak dan Juknis kegiatan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

- g. Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan diklat pegawai baik struktural, teknis maupun fungsional sesuai latar pendidikan teknis pegawai untuk meningkatkan kualitas SDM kesehatan.
- h. Melaksanakan kegiatan pengelolaan naskah dinas yang masuk dan keluar serta menyusun dan mengoreksi konsep naskah dinas lainnya sesuai prosedur yang berlaku agar terarah dan terkendali.
- i. Mengelola arsip baik inaktif maupun statis sesuai pola kearsipan agar mudah dan cepat ditemukan apabila diperlukan.
- j. Melaksanakan urusan rumah tangga meliputi menata ruangan, lingkungan dan kebersihan kantor agar terasa nyaman dalam melaksanakan tugas.
- k. Merencanakan dan mengontrol pelaksanaan tugas pengamanan sarana dan prasarana kantor baik pada jam dinas maupun diluar jam dinas agar terjamin keamanan kantor dan lingkungan.
- l. Membuat laporan bulanan, triwulan dan tahunan serta hasil pelaksanaan tugas kedinasan lainnya berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan dan

sumber data yang ada untuk dipergunakan sebagai bahan masukan atasan.

- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas baik sesuai secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri dari dua jabatan, yaitu jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa. Berikut ini adalah deskripsi terkait identitas responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

a. Deskripsi responden berdasarkan Usia

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan data usia Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan

Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten
Gowa

Tabel 4.1
Usia responden

No	Usia	Frequency	Percent
1	20 s/d 25 Tahun	5	6,1%
2	26 s/d 30 Tahun	16	19,5%
3	31 s/d 35 Tahun	16	19,5%
4	36 s/d 40 Tahun	19	23,2%
5	41 s/d 45 Tahun	14	17,1%
6	46 s/d 50 Tahun	5	6,1%
7	> 50 Tahun	7	8,5%
Total		82	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa responden yang berumur 20 s/d 25 Tahun sebanyak 5 orang atau 6,1%, responden yang berumur 26 s/d 30 Tahun sebanyak 16 orang atau 19,5%, responden yang berumur 31 s/d 35 Tahun sebanyak 16 orang atau 19,5%, responden yang berumur 36 s/d 40 Tahun sebanyak 19 orang atau 23,5%, responden yang berumur 41 s/d 45 Tahun sebanyak 14 orang atau 17,1%, responden yang berumur 46 s/d 50 Tahun sebanyak 5 orang atau 6,1% dan responden yang berumur lebih dari 50 Tahun sebanyak 7 orang atau 8,5%.

b. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 berikut ini menyajikan data jenis kelamin pegawai Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa:

Tabel 4.2**Jenis kelamin responden**

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Laki-laki	48	58,5%
2	Perempuan	34	41,5%
Total		82	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang atau 58,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 41,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa didominasi oleh pegawai laki-laki.

c. Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan data pendidikan terakhir pegawai Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa:

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir responden

No	Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
1	SLTA	0	0%
2	D3-D4	7	8,5%
3	S1	53	64,6%
4	S2	18	22,0%
5	S3	4	4,9%
Total		82	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa responden dengan tingkat Pendidikan sarjana (S1) mendominasi sebanyak 53 orang atau 64,6%, responden dengan tingkat pendidikan sarjana (S2) sebanyak 18 orang atau 22,0%, responden dengan tingkat pendidikan sarjana (S3) sebanyak 4 orang atau 4,9%, responden dengan tingkat pendidikan SLTA 0 orang atau 0% dan responden dengan tingkat pendidikan terendah yaitu D3-D4 sebanyak 7 orang saja atau 8,5%.

d. Deskripsi responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 berikut ini menyajikan data masa kerja Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa:

Tabel 4.4

Masa kerja responden

No	Masa Kerja	Frequency	Percent
1	1 s/d 5 Tahun	33	40,2%
2	6 s/d 10 Tahun	33	40,2%
3	20 s/d 30 Tahun	13	15,9%
4	> 30 Tahun	3	3,7%
Total		82	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas,diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 s/d 5 Tahun sebanyak 33 orang atau 40,2 %,responden dengan masa kerja 6 s/d 10 Tahun sebanyak 33 orang atau 40,2%,responden dengan masa kerja 11 s/d 20 Tahun sebanyak 13 orang atau 15,9% dan responden dengan masa kerja 21 s/d 30 Tahun sebanyak 3 orang atau 3,7%.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya

Manusia (X)

Indikator/ Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Jumlah	
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0%	0	0%	6	7,3%	48	58,5%	28	34,1%	82	100%
X1.2	1	1,2%	0	0%	4	4,9%	21	25,6%	56	68,3%	82	100%
X1.3	1	1,2%	1	1,2%	7	8,5%	47	57,3%	26	31,7%	82	100%
X1.4	1	1,2%	1	1,2%	6	7,3%	32	39%	42	51,2%	82	100%
X1	Rata-rata Indikator Pendidikan & Pelatihan											
X2.1	0	0%	1	1,2%	4	4,9%	45	54,9%	32	39%	82	100%
X2.2	0	0%	0	0%	5	6,1%	33	40,2%	44	53,7%	82	100%
X2.3	0	0%	0	0%	4	4,9%	43	52,4%	35	42,7%	82	100%
X2	Rata-rata Indikator Keterampilan											
X3.1	0	0%	2	2,4%	6	7,3%	36	43,9%	38	46,3%	82	100%
X3.2	1	1,2%	2	2,4%	12	14,6%	33	40,2%	34	41,5%	82	100%
X3.3	0	0%	1	1,2%	6	7,3%	38	46,3%	37	45,1%	82	100%
X3	Rata-rata Indikator Pengalaman Kerja											

Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel pengembangan sumber daya manusia terdiri dari 10 pernyataan. Jika dilihat dari pengumpulan data kuesioner diketahui

bahwa rata-rata Responden (f) & Persentase (%) yang memiliki persentase tertinggi ialah indikator pendidikan dan pelatihan dengan persentase 68,3% dengan jumlah responden 56 orang memilih

b. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator/ Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Jumlah	
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	1	1,2%	0	0%	10	12,2%	45	59,9%	26	31,7%	82	100%
Y1.2	0	0%	2	2,4%	15	18,3%	32	39%	33	40,2%	82	100%
Y1.3	0	0%	0	0%	2	2,4%	44	53,7%	36	43,9%	82	100%
Y1.4	0	0%	0	0%	4	4,9%	40	48,8%	38	46,3%	82	100%
Y1	Rata-rata Indikator Kualitas											
Y2.1	1	1,2%	2	2,4%	26	31,7%	33	40,2%	20	24,4%	82	100%
Y2.2	0	0%	2	2,4%	14	17,1%	41	50%	25	30,5%	82	100%
Y2	Rata-rata Indikator Kuantitas											
Y3.1	0	0%	2	2,4%	18	22%	31	37,8%	31	37,8%	82	100%
Y3.2	0	0%	2	2,4%	6	7,3%	38	46,3%	36	43,9%	82	100%
Y3	Rata-rata Indikator Ketepatan Waktu											

Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2023

Jawaban Sangat Setuju (SS), 21 orang dengan persentase 25,6% memilih jawaban Setuju (S), 4 orang dengan persentase 4,9% memilih jawaban Kurang Setuju (KS), 0 orang dengan persentase 0% yang artinya tidak ada memilih jawaban tersebut, 1 orang dengan persentase 1,2% memilih jawaban Sangat Tidak Setju (STS).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai terdiri dari 8 pernyataan. Jika dilihat dari pengumpulan data kuesioner diketahui bahwa rata-rata Responden (f) & Persentase (%) yang memiliki persentase tertinggi ialah indikator kualitas dengan persentase 31,7% dengan jumlah responden 26 orang memilih jawaban Sangat Setuju (SS), 45 orang dengan persentase 59,9% memilih jawaban Setuju (S), 10 orang dengan persentase 12,2% memilih jawaban Kurang Setuju (KS), 0 orang dengan persentase 0% yang artinya tidak ada memilih jawaban tersebut, 1 orang dengan persentase 1,2% memilih jawaban Sangat Tidak Setju (STS).

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan/pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji Validitas ini diuji dengan menghitung korelasi product moment (Bivariate Pearson), dimana suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikannya dibawah 0.05, maka butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dari kedua

variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai dengan sampel 82 responden akan di tunjukkan melalui tabel berikut ini:

a. Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nomor Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
X1	0,463	0,001	Valid
X2	0,703	0,001	Valid
X3	0,465	0,001	Valid
X4	0,549	0,001	Valid
X5	0,531	0,001	Valid
X6	0,463	0,001	Valid
X7	0,272	0,013	Valid
X8	0,550	0,001	Valid
X9	0,556	0,001	Valid
X10	0,568	0,001	Valid

Sumber : SPSS ver.29 (diolah) tahun 2022

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdm memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan jika masing-masing pernyataan pada Pengembangan SDM dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Validitas Kinerja pegawai

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai**

Nomor Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Y1	0,558	0.001	Valid
Y2	0,373	0,001	Valid
Y3	0,584	0,001	Valid
Y4	0,458	0,001	Valid
Y5	0,695	0,001	Valid
Y6	0,528	0,001	Valid
Y7	0,530	0,001	Valid
Y8	0,767	0,001	Valid

Sumber : SPSS ver.29 (diolah) tahun 2023

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal ini juga menunjukkan jika masing-masing pernyataan pada Kinerja pegawai dapat diandalkan dan layak dijadikan sebagai penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari instrument penelitian. Instrument penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan SDM	0.693	Reliabel
Kinerja pegawai	0.682	Reliabel

Sumber : SPSS ver.29 (diolah) tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dapat memperoleh data yang konsisten yang artinya pernyataan tersebut dapat di andalkan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.042	3.377		2.085	.040
Pengembangan SDM	.609	.077	.660	7.865	.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : SPSS ver.29 (diolah) tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas di ketahui nilai *Constant* (a) sebesar 7,042 sedangkan nilai Pengembangan SDM (b/kofisien regresi) sebesar 0,609, sehingga persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b X$$

$$= 7,042 + 0,609 X$$

Dari hasil interpretasi regresi tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7,042, artinya bawa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 7,042

2. Nilai koefisien regresi Pengembangan SDM (X) sebesar 0,609

Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai pengembangan sdm maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,609. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai adalah positif.

b. Uji T (Parsial)

Uji hipotesis Uji T (Parsial) bertujuan untuk menganalisis atau melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah jika nilai Sig. < 0.05 dan nilai t tabel, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.042	3.377		2.085	.040
Pengembangan SDM	.609	.077	.660	7.865	.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : SPSS ver.29 (diolah) tahun 2023

Berdasarkan output diatas diketahui nilai T hitung sebesar 7,865 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai T hitung $7,865 > T$ tabel 1,664 (diperoleh dari $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k) / df = 80$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan sdm secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H_a di terima dan H_0 ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk menentukan berapa persen variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini antara 0 dan 1

Tabel 4.12

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.429	2.48571
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM				

Sumber : SPSS ver.29 (diolah) tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besar nilai korelasi / hubungan (R) adalah 0,660. Hal ini berarti mempunyai korelasi yang kuat karena terletak di range 0.60-0.75. Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,436 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Pengembangan SDM) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) adalah sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 7,042 + 0,609 X$. Persamaan ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa dapat dilihat bahwa setiap penambahan 1% nilai Pengembangan SDM maka nilai Kinerja pegawai diharapkan bertambah sebesar 0,609 dan berarti bahwa arah pengaruh variabel Pengembangan SDM terhadap Kinerja pegawai adalah positif. Nilai konstanta sebesar 7,042 artinya bahwa nilai konsisten variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 7,042

Hasil statistik uji T juga mendukung hasil data di atas bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa. Dari hasil Uji T diperoleh nilai

signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan nilai T hitung 7.865 lebih besar dari T tabel 1,664 ($7.865 > 1,664$) sehingga di katakan signifikan.

Tanggapan responden untuk variabel pengembangan sdm diketahui bahwa nilai responden dan persentase tertinggi untuk indikator pengembangan sdm yaitu X1 (Pendidikan & Pelatihan) sebesar 56 responden dan 68,3% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS), dimana pernyataan dengan nilai responden dan persentase tertinggi untuk indikator X1 yaitu X1.2 (Kemampuan mengorganisir tugas semakin baik setelah ada pendidikan & pelatihan) sebesar 56 responden dan 68,3%. Nilai Responden dan Persentase tertinggi untuk indikator kinerja pegawai yaitu Y1 (Kualitas) sebesar 45 orang responden dan 59,9% persentase dengan kategori jawaban Setuju (S), dimana pernyataan dengan nilai responden dan persentase tertinggi untuk indikator Y1 yaitu Y1.1 (Saya setuju dalam mengerjakan tugas menggunakan ketelitian agar menyelesaikan tugas dengan sempurna) sebesar 59,9%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik pula terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang telah disusun yang menyatakan bahwa " Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abiyu Satrio, dan Kusmiyanti tahun 2021 dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di

Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Powerkerto. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Pengembangan SDM adalah 0,436 bernilai positif dan nilai T hitung variabel pengembangan sdm 46,373 dengan signifikansi 0,000. Nilai T hitung > T tabel yaitu $46,373 > 1,707$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Powerkerto.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelaut, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan sdm dapat meningkatkan kinerja pegawai, jika semakin tinggi pengembangan sdm yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah pengembangan sdm yang diberikan maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelaut, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Kabupaten Gowa, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun Pengembangan Sumber Daya Manusia

2. yang ada perlu terus dikembangkan terutama pada bagian promosi untuk lebih bersifat transparansi dan lebih menyesuaikan penempatan promosi dengan potensi atau kinerjanya masing-masing agar pegawai lebih terdorong atau lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini dan diharapkan pula menambahkan responden dari masyarakat karena instansi pemerintahan merupakan balai diklat pengembangan tenaga pengajar SMK yang langsung dirasakan oleh sekolah-sekolah maupun perguruan tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

(Abiyyu Satrio, 2021) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Powerkerto

BPPMPV KPTK : <https://kptk.or.id/>

(Daryanto, B. d. 2017). sumber daya manusia. *Sumber Daya Manusia*.

(Dodik Jatmika, M. A. 2017). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA DI JOMBANG*.

(Ermy Wijaya, P. P. 2020). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEPAHANG 2*, Volume 3.

(Fathoni, Abdurrahman. 2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta

(Findarti, F. R. 2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pegawai Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis* , hal. Vol. 4.

(Hamali, A. Y. 2018). sumber daya manusia. *Sumber Daya Manusia*.

(Hasibuan. 2011). *Sumber Daya Manusia*.

(Hasibuan. 2019). *Sumber Daya Manusia*.

(LAN dan DEPDAGRI. 2007) Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta.

(LAN dan DEPDAGRI. 2007) Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

(Larasati. 2018). sumber daya manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

(Malang, T. D. A. I. 1990). Pegawai dan Administrasi. *Malang: tp*.

(Marwansyah. 2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung

(Meti Mediya Tuti Sofyan, K. 2019). *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKPM) Provinsi Jawa Barat*, VOL. 1.

(Notoatmodjo, Soekidjo. 1992). Manajemen Personalialia. Jakarta: Rineka Cipta.

- (PANGESTU, A. 2019). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA)*.
- (Panjaitan, M. 2017). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP*, Vol. 3.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- (Priansa, Donni Juni. 2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- (Riniwati, 2011) *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*.
- (Sastradipoera, Komaruddin, 2002) *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Edisi I, Bandung: Penerbit Kappa-Sigma
- (Sedarmayanti, 2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*
- (Selviana, N. 2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa*.
- (Sugiyono, 2017) *Metode Penelitian*
- Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 2/SE/VII/2019
- (Siagian. Sondang P. 2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- (Simamora, B. 2003). *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- (Soeprihanto, Jhon. 2001) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- (SUPRIADI, A. 2020). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR*, Vol 2, No 1.
- (Sutrisno, Edy, 2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- (Wibowo. 2007). *Manajemen Kinerja*



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa, saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen yang sedang menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa”**. Dalam rangka mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu pegawai BPPMPV KPTK Kabupaten Gowa untuk mengisi kuesioner ini.

Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari masukan dan jawaban Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner. Sehingga kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sungguh-sungguh sangat kami harapkan.

Kuesioner ini berisi, pada bagian *pertama* menanyakan mengenai identitas responden. Bagian *kedua*, kepada Bapak/Ibu guru diminta memberikan pilihan jawaban sesuai skor dalam skala *likert* tentang pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai.

Semua data yang ada akan dirahasiakan dan hanya digunakan demi kepentingan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Muh. Al Qadri

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini berisi pernyataan yang terkait pengaruh Komitmen organisasi terhadap Disiplin kerja Pegawai. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi pernyataan tersebut dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya, dengan cara memilih salah satu opsi/pilihan lalu Bapak/Ibu dapat menjawab atau mencentang (√) jawaban dan mengisi kolom isian yang dianggap sesuai.

BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____ (boleh inisial)

Tgl, bln, tahun lahir : _____

Usia : _____ tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SLTA S1 S3

D3-D4 S2

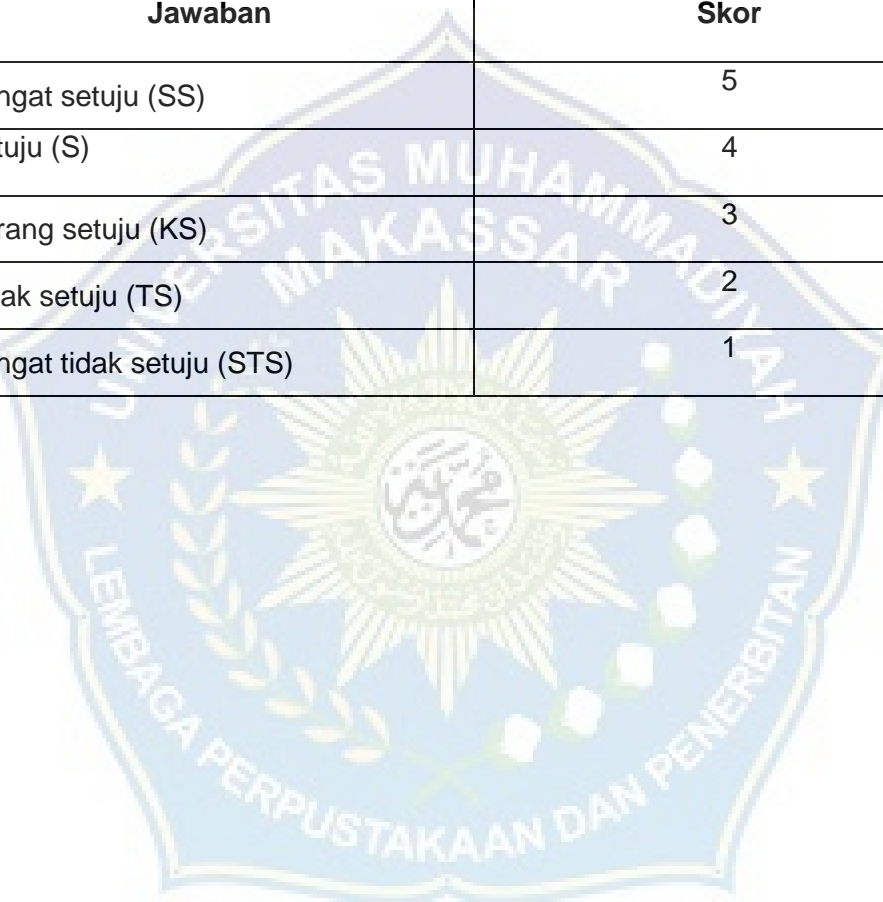
Masa Kerja : 1 – 5 thn 20,1 – 30 thn

5,1 – 10 thn >30 thn

BAGIAN B: VARIABEL PENELITIAN

Berilah tanda centang (\checkmark) pada salah satu alternatif jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi bapak/ibu. Berikut keterangan mengenai skor penilaian :

Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1



1. Variabel (X) : Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Pendidikan & Pelatihan						
1	Efisiensi dalam proses pekerjaan semakin tinggi setelah ada pendidikan dan pelatihan					
2	Kemampuan mengorganisir tugas semakin baik setelah ada pendidikan dan pelatihan.					
3	Kemampuan dalam menganalisa pekerjaan semakin meningkat setelah ada pendidikan.					
4	Kemampuan bekerja sama sesama pegawai dalam melaksanakan tugas sangat baik setelah ada pelatihan.					
Keterampilan						
1	Saya setuju dengan keterampilan dapat menyelesaikan tugas kantor dengan cepat					
2	Saya setuju dengan keterampilan dapat membuat saya bersemangat mengerjakan tugas kantor					
3	Saya sering menggunakan keterampilan saya dalam mengerjakan tugas kantor					
Pengalaman Kerja						
1	Saya mendapatkan pengalaman yang mengesankan selama bekerja di sini					
2	Saya sangat betah bekerja di sini					
3	Selama bekerja di sini tingkat keterampilan saya dan pengetahuan saya semakin baik					

2. Variabel (Y) : Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Saya Setuju dalam mengerjakan tugas menggunakan ketelitian agar menyelesaikan tugas dengan sempurna					
2	Saya setuju ketepatan waktu saat kerja tugas sangat penting					
3	Saya setuju kestabilitas saat pelayanan sangat penting					
4	Saya sangat setuju pelayanan kantor dapat meningkatkan kualitas kantor					
Kuantitas						
1	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan kantor tepat waktu					
2	Pekerjaan yang karyawan lakukan sudah memenuhi target yang ditentukan instansi					
Ketepatan Waktu						
1	Pegawai memenuhi pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan					
2	Saya setuju saat menaati peraturan kantor dapat meningkatkan kredibilitas					

Lampiran 2: Output SPSS Uji Validitas

		mas	mas	mas	mas	mas	mas	mas	mas	mas	mas	mas
X01	Pearson Correlation	1	.145	.093	.045	.381**	.223*	.205	.014	.291**	.182	.463**
	Sig. (2-tailed)		.193	.408	.687	<.001	.044	.064	.900	.008	.145	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X02	Pearson Correlation	.145	1	.280*	.644**	.333**	.221*	.106	.323**	.185	.332**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.193		.011	<.001	.002	.046	.345	.003	.097	.002	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X03	Pearson Correlation	.093	.280*	1	.382**	.210	.037	.049	.191	.009	.076	.465**
	Sig. (2-tailed)	.408	.011		<.001	.058	.743	.859	.086	.939	.496	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X04	Pearson Correlation	.045	.644**	.382**	1	.109	.161	-.047	.250*	.006	.142	.549**
	Sig. (2-tailed)	.687	<.001	<.001		.330	.147	.676	.024	.957	.204	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X05	Pearson Correlation	.381**	.333**	.210	.109	1	.088	.041	.285**	.242*	.145	.531**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	.058	.330		.434	.714	.009	.029	.193	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X06	Pearson Correlation	.223*	.221*	.037	.161	.088	1	.321**	.019	.207	.245*	.463**
	Sig. (2-tailed)	.044	.048	.743	.147	.434		.003	.865	.062	.026	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X07	Pearson Correlation	.205	.106	.049	-.047	.041	.321**	1	-.076	.033	.001	.272*
	Sig. (2-tailed)	.064	.345	.659	.678	.714	.003		.497	.770	.992	.013
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X08	Pearson Correlation	.014	.323**	.191	.250*	.285**	.019	-.076	1	.354**	.332**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.900	.003	.086	.024	.009	.965	.497		.001	.002	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X09	Pearson Correlation	.291**	.185	.089	.006	.242*	.207	.033	.354**	1	.440**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.008	.097	.939	.957	.029	.082	.770	.001		<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X10	Pearson Correlation	.182	.332**	.076	.142	.145	.245*	.001	.332**	.440**	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.145	.003	.743	.204	.143	.036	.993	.003	<.001	<.001	<.001



Lampiran 3: Output SPSS Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	39.1951	11.122	.319	.676
X02	38.8659	9.698	.581	.627
X03	39.2927	10.827	.281	.684
X04	39.0854	10.277	.367	.668
X05	39.1463	10.793	.392	.664
X06	38.9878	11.074	.311	.677
X07	39.0854	11.931	.113	.706
X08	39.1220	10.405	.384	.664
X09	39.2805	9.982	.366	.669
X10	39.1098	10.445	.419	.658

Lampiran 4: output SPSS validitas Y

		Correlations								
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.391**	.238*	.104	.334**	-.025	-.029	.493**	.558**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.032	.351	.002	.825	.795	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y02	Pearson Correlation	.391**	1	.285**	.108	.074	-.024	-.265**	.118	.373**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.010	.332	.510	.831	.016	.293	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y03	Pearson Correlation	.238*	.285**	1	.229*	.220*	.153	.281*	.418**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.032	.010		.039	.047	.170	.011	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y04	Pearson Correlation	.104	.108	.229*	1	.155	.031	.285**	.329**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.351	.332	.039		.164	.786	.009	.003	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y05	Pearson Correlation	.334**	.074	.220*	.155	1	.416**	.333**	.439**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002	.510	.047	.164		<.001	.002	<.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y06	Pearson Correlation	-.025	-.024	.153	.031	.416**	1	.377**	.336**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.825	.831	.170	.786	<.001		<.001	.002	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y07	Pearson Correlation	-.029	-.265**	.281*	.285**	.333**	.377**	1	.355**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.795	.016	.011	.009	.002	<.001		.001	<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y08	Pearson Correlation	.493**	.118	.418**	.329**	.439**	.336**	.355**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.293	<.001	.003	<.001	.002	.001		<.001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
TOTAL	Pearson Correlation	.558**	.373**	.584**	.458**	.695**	.528**	.530**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Lampiran 5: Output SPSS Relibilitas Y

➔ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	29.3537	8.676	.377	.651
X02	29.3415	9.487	.134	.711
X03	29.0976	9.027	.459	.641
X04	29.0976	9.398	.300	.668
X05	29.6707	7.606	.515	.613
X06	29.4268	8.766	.331	.662
X07	29.4024	8.614	.310	.669
X08	29.1951	7.715	.650	.585

Lampiran 6: Output SPSS Regresi Linier sederhana

➔ Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan SDM ^b		Enter

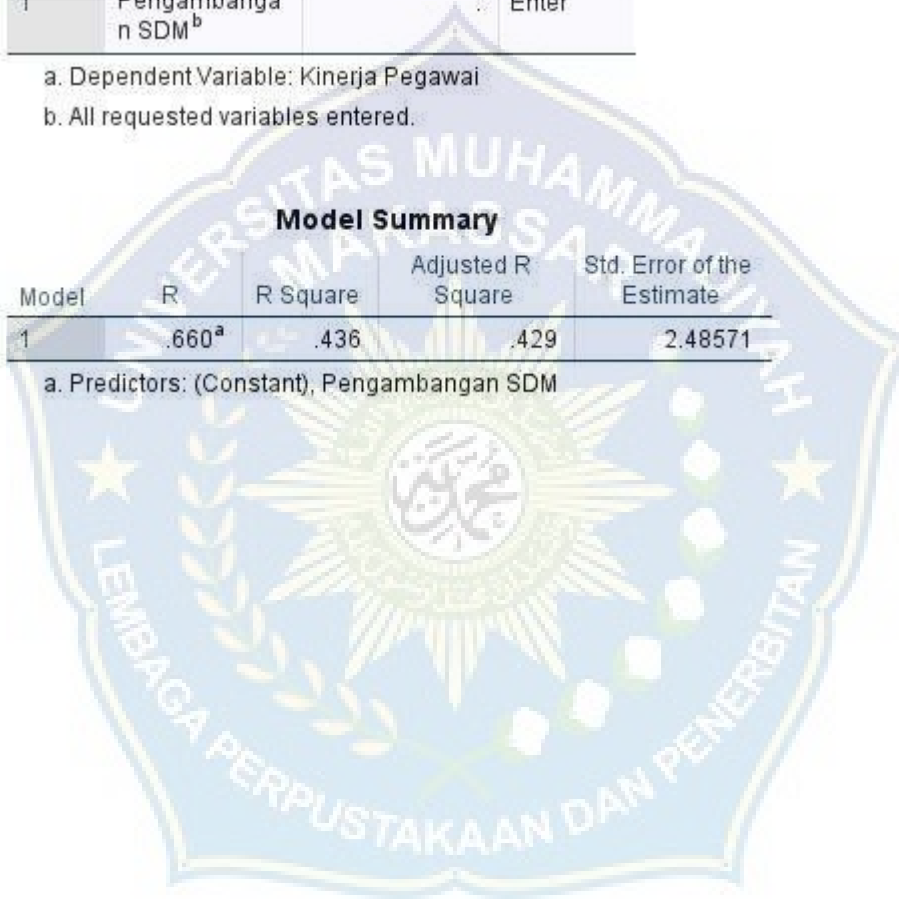
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.429	2.48571

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM



Lampiran 7: Uji T dan Koefisiensi Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.187	1	382.187	61.855	<.001 ^b
	Residual	494.300	80	6.179		
	Total	876.488	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.042	3.377		2.085	.040
	Pengembangan SDM	.609	.077	.660	7.865	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8: Surat Izin Penelitian

1. Surat Permohonan Izin Penelitian

 **MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PERFINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN, INFORMASI, DAN PENGEMBANGAN HIMPUNAN MAJLIS
Jl. Seroja No. 10, Kecamatan Selayog, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90011
Telp. (0411) 4511000, Fax. (0411) 4511001, Email: info@umh.ac.id, www.umh.ac.id

Nomor : 1328/00001-510/09/1444/2023
Lamp : 1 (1) Lembar Proposal
Hal : 1 (1) Lembar
Tanggal : 13 April 2023

Perihal :
Permohonan Izin Penelitian
Fakultas IAIN
Survei Lapangan, 21 N. Jendral
C. A. Supriatna, dan Pemasangan M-10 & 12 WP Pemasangan Sistem Informasi
di
Makassar

Berdasarkan izin Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 502/001/A.2.01/1444/2023 tanggal 13 April 2023, maka kami bahwa mahasiswa sebagai di bawah ini:

Nama : WU. D. M. YADID
No. Control : 102732429339
Jenis : Mahasiswa
Fakultas : Pendidikan
Bermaksud melaksanakan penelitian yang terdapat dalam surat penelitian seperti di bawah ini:

"PENGERTIAN ELUASION MANA SAJA DAKWA MANASSIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA Sektora Negara, Di Kabupaten Gowa"

Yang akan dilaksanakan di lokasi penelitian di Makassar, Sulawesi Selatan, pada tanggal 13 April 2023.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, dan kami ucapkan terima kasih atas perhatian dan bimbingan yang telah diberikan kepada kami.

Ditandatangani dan perijinan dan beres-beresnya di Makassar, Sulawesi Selatan, pada tanggal 13 April 2023.


Sana 17/04

Makassar, 13 April 2023

2. Surat Izin Penelitian Dari dpmptsp Provinsi


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Boulevard No. 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 440936
Website : <http://smap-new.sulselprov.go.id> Email : dpmptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	15674/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.	Bupati Gowa
Lampiran			
Perihal	Izin penelitian		

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LPM UNISMLH Makassar Nomor : 1328/05/C.4-VIII/W/1444/2023 tanggal 15 April 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : MUH. AL QADRI
Nomor Pokok : 305721120019
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. DR. Arifuddin No. 209, Makassar

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPPMPV KPTK KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **27 April 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 17 April 2023

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


Ir. H. BULKAF S. LATIF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Np : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth :

1. Ketua LPM UNISMLH Makassar di Makassar
2. Peneliti

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Nomor: 15674/S.01/PTSP/2023

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q, Kepala Bappeltbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota

3. Surat Pengantar Izin Penelitian dari PTSP Kabupaten Gowa


PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Website: dpmptspgowa.kab.go.id || Jl. Masjid Raya No. 311 || Telp: 0411-871188 || falgommuna 92111

Nomor : 30556/DPM/PTSP/PENELITIAN/2023
Lampiran :
Perihal : **Rekomendasi Penelitian**

Kepada Yth.
KANTOR BPPMPV KPTK KABUPATEN
GOWA
di-
Tamat

Berdasarkan surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 15674/S.01/PTSP/2023 tanggal 5/04/2023 tentang Izin Penelitian

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

Nama : **MUJI AL QAIBI**
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar / 3 Desember 2004
Jenis Kelamin : Laki-laki
Nomor Pukok : 3057211295110
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa[S1]
Alamat : Jl.M.Haryono.tg. H.tersaji

Bermaksud akan mengadakan Pengambilan Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Teori/Dissertasi/Lembara di wilayah/wilayah Bapak/Ibu yang berjudul
"PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR BPPMPV KPTK KABUPATEN GOWA"

Selama : 27 April 2023 s.d 27 Juni 2023
Pengikut :

Selanjutnya dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat memberikan kegiatan tersebut dengan ketentuan:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan, kepala yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Gowa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa;
2. Penelitian tidak mengganggu aktifitas yang dibarengkan;
3. Menanti resmi persetujuan pejabat/instansi yang berkekuatan dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Kepala yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19
5. Kepala yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19

Dititikas dan capretan dan untuk keabsahan pelaksanaan ditandatangani dan capretan sesuai ketentuan.

Ditandatangani di : falgommuna
Pada Tanggal : 02 Mei 2023




Ditandatangani secara elektronik oleh:
a.n. BUPATI GOWA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL &
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN GOWA
HENDRA SETYAWAN ABBAS,S.Sos,M.Bi
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19721026 196303 1 603

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. Ketua LPM UNIMUHI Makassar di Makassar
3. Yang bersangkutan;
4. Perihal

MEMORANDUM PENYERANG TERBUKA

1. Dokumen ini diterbitkan secara Resmi oleh Sekretaris Daerah Provinsi, sehingga akan secara Resmi Tidak, yang menjadi tanggung jawab Sekretaris.
2. Dokumen ini tidak dapat dipergunakan untuk tindakan selanjutnya apabila tidak disertai dengan stempel dan tanda tangan.



Sekretariat Daerah
Provinsi Sulawesi Selatan

Lampiran 9: Dokumentasi





Lampiran 9 : Bukti Plagiasi PerBAB

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Jl. Sultan Alauddin No. 200 Makassar 90211 Telp. (0411) 850772, 850773, Fax. (0411) 850774

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

LPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Memerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum namanya di bawah ini:

Nama : Muh. Al Qadri
Nim : 105721120010
Program Studi : Matematika
Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Angka Rata-rata
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	10 %	10 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Sehingga nilai totalnya adalah 50% oleh LPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar menggunakan Aplikasi Turnitin.

Ditunjuk surat keterangan ini sebagai bukti yang bersangkutan untuk dipergunakan sepiunya.

Makassar, 24 Juli 2023
Mangrove,
Kepala LPT- Perpustakaan dan Penerbitan,




UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAIN

Jl. Sultan Alauddin No. 200 Makassar 90211
Telepon (0411) 850772, 850 773, Fax (0411) 850 774
Website: www.umh.ac.id
E-mail: perpustakaan@umh.ac.id

AB II - Muh. Al Qadri 105721129519

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ ejournal.unmas.ac.id

Internet Source



Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



Muh. Al Qadri 105721129519

UNIVERSITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

SHOW ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%

★ Saiful Bakhri. "Promoting Traditional Knowledge in Conservation: The Role of The Borobudur Conservation Office", AICCM Bulletin 2021

Publications

turnitin

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

On



3 IV - Muh. Al Qadri 105721129519

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ repository.upstegal.ac.id

Internet Source



Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



BAB III - Muh. Al Qadri 105721129519

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ www.jurnalmudiraindure.com

Internet Source



Exclude quotes

On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography

On



BAB V - Muh. Al Qadri 105721129519

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%



eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source



turnitin

Exclude quotes

On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography

On



BIOGRAFI PENULIS



Muh. Al Qadri panggilan Al/Qadri lahir di Makassar pada tanggal 03 Desember 2001 dari pasangan suami istri ALM bapak Idris Rahman, S.T. dan Ibu Ramlah. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Perumahan BTN Mangga Tiga Blok D4, No. 10B. Kelurahan Pnacerakkang, Kecamatan Biring Kanaya. Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 014 Samarinda lulus tahun 2013, SMP Negeri 24 Samarinda lulus tahun 2016, SMA Negeri 5 Samarinda lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.