

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PARIWISATA KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**FITRI AMALIA  
105721102620**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA  
KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**FITRI AMALIA**

**NIM:105721102620**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)**

**Belajarlh dari barat tapi jangan menjadi peniru barat, melainkan jadilah murid dari timur yang cerdas.**

**(Tan Malaka)**

### **PERSEMBAHAN**

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

**Alhamdulillah Rabbil'alam,**

**Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk :**

**Kedua orang tuaku tercinta yaitu bapak Jamaluddin dan ibu Fajriati yang selalu memberikan motivasi dan doa-doa yang baik serta kasih sayang yang tidak terhingga kepada anak-anaknya.**

**Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia  
Terhadap Kinerja Pegawai Pariwisata Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Fitri Amalia

No. Stambuk/ NIM : 105721102620

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan di depan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 April 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
NIDN: 0922027901

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

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



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

Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151132



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Fitri Amalia, Nim: 105721102620 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0005/SK-Y/61201/091004/2024. Tanggal 11 Syawal 1445 H /20 April 2024. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

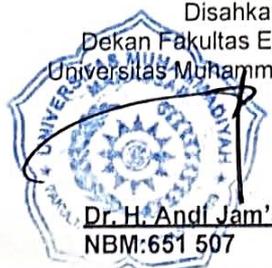
Makassar, 14 Syawal 1445 H

23 April 2024 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, S.E., M.Acc.  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M  
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M  
3. Dr. Hj. Ruliaty, M.M  
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro  
KR, 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 DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fitri Amalia  
Stambuk : 105721102620  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 23 April 2024

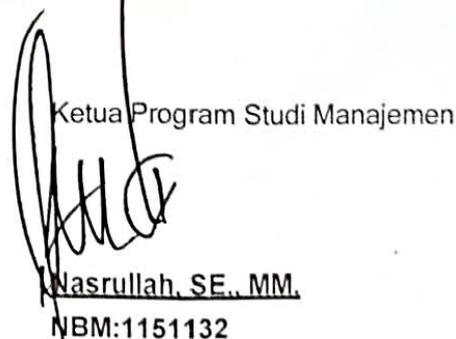
Yang Membuat Pernyataan,

  
Fitri Amalia -  
NIM: 105721102620



Diketahui Oleh:

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

  
Ketua Program Studi Manajemen  
Wasrullah, SE., MM.  
NBM: 1151132

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

---

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

Nama : Fitri Amalia  
NIM : 105721102620  
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 Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas  
Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar  
berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola  
dalam bentuk pangkalan data (data base), 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, 23 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Fitri Amalia**  
NIM: 105721102620

## ABSTRAK

**Fitri Amalia. 2023. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Edi Jusriadi dan Sitti Nurbaya.**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah 101 orang dan sampel berjumlah 50 pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Teknik pengambilan data sampel menggunakan *rumus slovin*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *skala likert* dan penelitian data menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical for the Social Science (SPSS)* versi 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar. Hal ini di buktikan oleh uji analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji t kompetensi sumber daya manusia dengan perolehan  $t_{hitung} = 3.091 > t_{tabel} = 2.010$ . Selain itu ditemukan bahwa nilai signifikan dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah  $0.003 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini bermakna bagi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sehingga instansi dapat berkembang dan mampu bertahan jika ada dukungan dari pegawai-pegawai yang dapat menguasai bidangnya.

**Kata Kunci :** *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.*

## ABSTRACT

**Fitri Amalia. 2023. *The Influence of Human Resource Competency on the Performance of Makassar City Tourism Office Employees*. Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Edi Jusriadi and Sitti Nurbaya.**

The purpose of this research is to determine the influence of human resource competency on the performance of Makassar City Tourism Department employees. The population of this study was 101 people and the sample was 50 employees at the Makassar City Tourism Office. The sample data collection technique uses the Slovin formula. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection techniques were carried out using questionnaires, observation and documentation. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research uses the Likert scale method and data research uses statistical calculations using the Statistical for the Social Science (SPSS) version 26 application. Based on the research results, it shows that there is a positive and significant influence of Human Resource Competency on the Performance of City Tourism Office Employees Makassar. This was proven by a simple regression analysis test which obtained the results of the human resource competency t test with  $t_{count} = 3.091 > t_{table} = 2.010$ . In addition, it was found that the significant value of human resource competency on employee performance was  $0.003 < 0.05$ . So it can be concluded that H1 is accepted. This is meaningful for human resource competency on employee performance so that the agency can develop and be able to survive if there is support from employees who can master their fields.

**Keywords:** *Human Resources Competency, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta 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 Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar” terselesaikan dengan baik.

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 terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Jamaluddin dan Ibu Fajriati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus yang selalu di langitkan. Terimakasih untuk saudara - saudaraku Alfita Damayanti dan Albi Zahran Jamal 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 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 bantaun 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. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr. Andi Mappatempo, S.E., MM selaku Penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Dinas Pariwisata Kota Makassar beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepada pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar, penulis mengucapkan terimakasih atas kerja samanya dalam pengisian kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.

11. Kepada Suaib Herdin ANT III, Amd Tra., Nurhalijah, Hasriani Ramadani, Ayu Asrianingsih, Nurfitriani Burhan, Nur Hikma Achmad, S.M, Wiwi Prawidia dan Winda Sari. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup dan kebersamaan penulis dari masa studi hingga penyusunan skripsi. Serta, selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat agar tidak pantang menyerah.

12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat dapat merampungkan penulisan 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 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, 23 April 2024

**Penulis**

## DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul.....	i
HALAMAN Judul.....	ii
HALAMAN Motto dan Persembahan. ....	iii
HALAMAN Persetujuan.. ....	iv
HALAMAN Pengesahan .....	v
SURAT Pernyataan Keabsahan.....	vi
HALAMAN Pernyataan Persetujuan Publikasi Tugas Akhir..	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
KATA Pengantar .....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR Tabel .....	xv
DAFTAR Gambar .....	xvi
DAFTAR Lampiran .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	9
4. Kinerja Pegawai.....	14
B. Penelitian Terdahulu .....	17
C. Kerangka Pikir .....	27
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Jenis dan Sumber Data.....	26

D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	30
G. Metode Analisis Data .....	31
1. Uji Instrumen Penelitian.....	32
2. Uji Asumsi Klasik .....	33
3. Analisis Regresi Sederhana .....	34
H. Uji Hipotesis .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Objek Penelitian.. .....	36
1. Profil Singkat .....	36
2. Visi dan Misi .....	39
3. Struktur Organisasi.....	39
B. Hasil Penelitian.....	43
1. Karakteristik Responden .....	43
2. Analisis Deskriptif Variabel .....	46
3. Analisis Deskriptif .....	49
4. Uji Instrumen Penelitian.....	49
5. Uji Asumsi Klasik .....	53
6. Uji Regresi Linear Sederhana.....	57
7. Pengujian Hipotesis.....	58
C. Pembahasan. ....	60
D. Keterbatasan Penelitian .....	63
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Definisi Overasional Variabel .....	30
Tabel 3.2 Skala Likert .....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
Tabel 4.5 Penilaian Responden Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	47
Tabel 4.6 Penilaian Responden Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif.....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai .....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial).....	59
Tabel 4.17 Hasil Uji R <sup>2</sup> (Determinasi) .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Makassar Tahun 2023. ....	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 : Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian .....	76
Lampiran 3 : Dokumentasi Pembagian Kuesioner .....	81
Lampiran 4 : Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Makassar.....	82
Lampiran 5 : Tabulasi.....	83
Lampiran 6 : Hasil Olah Data SPSS.....	85
Lampiran 7 : Data Empiris.....	105



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dinas Pariwisata Kota Makassar merupakan teknis yang menangani dan menggerakkan pembangunan pariwisata kota Makassar yang didasarkan pada upaya untuk meningkatkan minat kunjungan wisatawan nusantara maupun mancanegara dan bentuk citra kota Makassar sebagai tempat yang menarik dikunjungi oleh wisatawan. Hal ini menjadi pemicu semangat daerah dalam mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimilikinya salah satunya di sektor pariwisata. Menurut Luterlean (2019), pariwisata mempunyai arti suatu kegiatan berkeliling atau kegiatan perjalanan yang dilakukan secara berulang dari satu tempat ketempat lain. Dalam menjalankan organisasi maka diperlukan peran sumber daya manusia sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan manajemen pada umumnya. Sedangkan menurut Yusuf (2015), peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif agar tujuan instansi tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat melakukan perbaikan atau pemberdayaan melalui program-program kegiatan, misalnya memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai (*training and development*), penilaian kinerja. Menurut Kawiana (2020)

MSDM adalah sistem yang terdiri dari banyak fungsi yang saling bergantung (masing-masing terkait). Manajemen Sumber Daya Manusia bertugas untuk membangun karakter dan perilaku kondusif pegawai. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kinerja yang berkualitas bagi pegawai dan instansi.

Agar kegiatan pengelolaan dapat berjalan dengan baik, maka organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki kompetensi dan dapat mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawainya meningkat. Pengembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi.

Menurut Palan (2017) kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan kasual dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi merupakan ciri-ciri dasar seseorang yang memungkinkan mereka berkinerja dengan dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang, sehingga menghasilkan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Menurut Hutapea dan Thoha (2008) menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Widyamini dan Hakim L (2008) kompetensi memberikan kontribusi sebesar 48,9% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja

pegawai. Sehingga semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan (Kawiana 2020). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sonnentag (2012) suatu organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuannya melalui penciptaan hasil kerja yang unggul serta peningkatan daya saing. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang di temukan pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar dari 101 pegawai masih terdapat 10% pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan untuk mengembangkan prestasi dalam uraian tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan beban pegawai dalam bekerja, serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berdampak pada kinerja disebabkan belum optimalnya kompetensi yang dimiliki pegawai dalam memajukan instansi.

Berdasarkan uraian di atas salah satu solusi yang dapat diberikan yaitu, setiap pegawai harus memiliki kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja. Maka dari itu, Dinas Pariwisata Kota

Makassar dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari pegawai-pegawai yang menguasai tugas dibidangnya. Sehingga hal inilah yang menjadi alasan metodologi penelitian terkait kinerja penting dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang, maka rumusan masalah penelitian adalah apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terhadap manajemen sumber daya manusia dan untuk memberikan gambaran pengetahuan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Dinas Pariwisata Kota Makassar mengenai Kinerja Pegawai.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam hal memberikan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.

- b. Bagi penulis, sarana untuk menerapkan ilmu yang telah di pelajari selama kuliah dan menambah wawasan keilmuan terkhusus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan judul yang sejenis.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen berasal dari kata kerja "*manage*" yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sementara itu, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya dalam suatu organisasi dan meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Menurut Gomes Cardos (2013) Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang merancang dan memproduksi barang atau jasa, memantau kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi, tanpa adanya manusia maka suatu organisasi tidak akan berfungsi, oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik dan benar. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang dikembangkan oleh manusia untuk menghasilkan hal yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai sumber untuk memperoleh pendapatan atau dapat memberikan nilai ekonomi.

Manajemen atas sumber daya manusia yang tepat dan terencana yang didasarkan atas prinsip-prinsip dasar pengadaan, penghargaan, dan pengembangan individu sangat penting dan dibutuhkan untuk memastikan keberlanjutan dan kemajuan sumber daya manusia.

Menurut Hamali (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sedangkan menurut Mangkunegara dan Agustine (2016) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Handoko (2013) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Mutiara (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

## **2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setelah di atas diuraikan definisi dari manajemen sumber daya manusia, maka berikut ini peneliti akan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Azhar Affandi dkk (2021), fungsi-fungsi dan diuraikan di bawah ini yaitu :

### 1. *Staffing* (Keanggotaan)

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah staffing atau fungsi yang mengatur keanggotaan. Staffing mencakup tiga aktivitas diantaranya perencanaan, penarikan dan seleksi.

### 2. Evaluasi kerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan melakukan evaluasi kinerja terhadap Sumber Daya Manusia-nya. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dari Sumber Daya Manusia tersebut. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat mencakup penilaian dan evaluasi kinerja yang disampaikan selama periode tertentu.

### 3. Kompensasi

Fungsi ini nantinya akan berurusan dengan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan oleh para Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kepuasan serta keuntungan yang telah diterima oleh perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, bonus, insentif, asuransi kesehatan, cuti, dan dana pensiun.

### 4. Pelatihan dan Pengembangan

Guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang penting adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan bagi tiap

lapisan karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

#### 5. *Employee Relation*

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para Sumber Daya Manusia disemua ini. Bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja di dalamnya, fungsi manajemen Sumber Daya Manusia haruslah aktif dalam mengurus segala masalah, negosiasi dan serikat pekerja.

#### 6. *Personal Research*

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang berikutnya untuk melakukan analisis terhadap masalah individu dan instansi serta membuat perubahan yang sesuai. Manajemen Sumber Daya Manusia juga akan berfungsi sebagai pencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi atau personal research.

#### 7. Kesehatan Serta Keselamatan Kerja

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan instansi. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas instansi.

### 3. **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

#### a. **Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Secara umum, Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk

memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi pula kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

Yendrawati (2013) menyatakan bahwa pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu sutau organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efesien. Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2013) adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi.

Yusoff & Armstrong (2012), mengemukakan kompetensi sebagai kombinasi dari pengetahuan, pengalaman, sikap/atribut yang produktif dan kombinasi yang tepat dari keterampilan fungsional dan teknis untuk mewujudkan sesuatu. Sudiarti dan Juliarsa (2020) mengungkapkan jika Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Moeheriono (2009), berpendapat bahwa Kompetensi adalah ciri yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau ciri dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan

acuan yang efektif, berkinerja prima dan superior di tempat kerja atau di suatu eksklusif.

**b. Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Konsep kompetensi sudah semakin populer dan banyak digunakan oleh berbagai organisasi, berikut beberapa manfaat adanya sistem kompetensi menurut Ajabar (2020) yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dipenuhi.

Model kompetensi yang diterapkan mampu menjawab tentang keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Selain itu, dengan adanya kompetensi maka organisasi dapat mengetahui perilaku mana yang berdampak kepada kinerja.

2. Seleksi. Standar kompetensi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan potensial yang terbaik, yaitu dengan mengembangkan suatu perilaku yang diperlukan untuk setiap fungsi pekerjaan serta memfokuskan proses seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas. Dalam konteks tuntutan merampingkan struktur organisasi menjadikan organisasi mencari pekerja yang dapat dikembangkan secara tertuju terutama masalah keterampilan pekerja tersebut.

4. Dasar penyusunan sistem Penggajian. Setiap model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem kompensasi (*reward system*) yang lebih adil.

5. Memudahkan pekerja dalam beradaptasi terhadap setiap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat ini mengharuskan pekerja mampu beradaptasi dengan pekerjaannya secara cepat dan kebutuhan akan kemampuan seorang pekerja juga terus meningkat. Dengan demikian sistem kompetensi dapat menjadi sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Adanya keselarasan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Sistem kompetensi dapat menjadi cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja para pekerja.

**c. Indikator Kompetensi SDM**

Hutapea dan Thoha (2008), mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator sumber daya manusia utama pembentukan kompetensi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Hanya karena seseorang mengetahui banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan hal-hal yang diketahuinya.
2. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Seperti yang telah dibahas di atas, seseorang yang berpengetahuan belum tentu mempunyai kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

Keterampilan lebih sulit dimiliki dari pada pengetahuan. Namun, seseorang yang mempunyai keterampilan secara otomatis dapat mengetahui pekerjaan yang akan dilakukan.

3. Konsep Diri (*self-concept*), merupakan sikap atau nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai-nilai pribadi mempunyai sifat reaktif dan dapat memprediksi apa yang akan dilakukan dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil hingga suatu saat tertentu. Konsep diri menunjukkan bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri. Maka, Konsep diri ini mempengaruhi etika, pandangan atau pemahaman seseorang terhadap suatu hal.
4. Ciri Diri (*trait*), adalah ciri-ciri yang melekat pada diri, misalnya tanggapan yang konsisten terhadap sesuatu. Seseorang yang mahir menerbangkan pesawat atau berprofesi sebagai pilot pesawat udara dapat dikatakan dia memiliki karakter bawaan diri sebagai pilot. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan social yang melekat secara permanen pada diri seseorang.
5. Motif (*motive*), adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat mengarah pada tindakannya. Kebutuhan, keinginan dan perhatian (*concern*) yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai sasaran kerjanya

sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Manajemen kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi, sesuai dengan kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja instansi tersebut.

Menurut Ajabar (2020) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam suatu perencanaan strategis dalam suatu organisasi.

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin dan Russel dalam Ajabar (2020) yang memberikan definisi kinerja sebagai catatan mengenai hasil kerja dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

Menurut Ajabar (2020) kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang

bertujuan untuk mencapai organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Indrasari (2017). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Masram dan Mu'ah (2017).

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2012) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan Individu

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan interpersonal dan keterampilan teknis.

2. Upaya yang dicurahkan

Upaya yang dicurahkan oleh pegawai adalah jam kerja, kehadiran dan motivasi. Upaya mencerminkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun pegawai mempunyai tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan tersebut, pegawai tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

### 3. Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

#### **c. Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja juga memerlukan indikator-indikator penilaian yang berguna untuk keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas tersebut terlihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran dengan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun sumber rujukan dalam penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian sebelumnya dapat di jelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sitti Nurbaya (2023)	Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kemajuan Organisasi Melalui Kinerja Pegawai	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Komitmen Y: Kinerja	Analisis data menggunakan analisis inferensial dengan statistik deskriptif dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan komputer menggunakan paket program AMOS 5.0 dan SPSS versi 20.0.	Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi dan komitmen mempunyai hubungan dan pengaruh langsung maupun tidak langsung yang berdampak positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi melalui kinerja pegawai. Peran kompetensi dan komitmen berkontribusi mewujudkan kemajuan organisasi melalui kinerja individu, baik secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas. Melalui kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

					<p>kemajuan organisasi sesuai orientasi kerja, perspektif, totalitas, integritas, inovatif dan transformasi. Sementara variabel motivasi baik langsung maupun tidak langsung pengaruh terhadap kemajuan organisasi melalui kinerja</p>
2.	A kurnia, A andi (2022)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya	X: Kompetensi Y: Kinerja Pegawai	Metode riset deskriptif kuantitatif, dan teknis analisis menggunakan aplikasi SPSS 16.00.	<p>Hasil riset menunjukkan bahwa secara sumultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya sehingga dijadikan salah satu tolak ukur dan rujukan dalam mewujudkan kinerja pegawai Disdukcapil menjadi semakin melaksanakan tupoksinya membantu Walikota Tasikmalaya selaras dengan visinya Disdukcapil Kota Tasikmalaya yaitu data kependudukan</p>

					yang akuntabel demi terwujudnya pelayanan prima dalam administrasi kependudukan
3.	Darmawati Djaharuddin (2021)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	X: Kompetensi Y : Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fafak. Faktor keterampilan menjadi variable dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4.	Ahmad Kennedy Manullang, Tiara-Puspa, Amalia Kusuma Wardini (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	X <sub>1</sub> : Kompetensi X <sub>2</sub> : Penempatan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Teknik analisis data untuk penelitian menggunakan purposive sampling.	Dari hasil olah data untuk variabel Kompetensi (X <sub>1</sub> ) dan Penempatan Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) maka dapat dibuat persamaan $Y = 10.069 + 0,166 X_1 + 0,595 X_2$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil

					dipengaruhi oleh, Kompetensi dan Penempatan Kerja secara simultan atau bersama sebesar 66,2% Sedangkan selisihnya 33,8% dipengaruhi atau dijelaskan lain diluar model penelitian ini.
5.	Aginasta Verdina, Renny Husniati, Tri Siswantini (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian	X <sub>1</sub> : Kompetensi X <sub>2</sub> : Lingkungan kerja Y : Kinerja	Teknik analisis data yang dipergunakan adalah metode Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel, yakni yang terdiri dari variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini digunakan sebagai masukan untuk Bagian Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian dalam melakukan implementasi peningkatan sekaligus penerapan kompetensi dan lingkungan kerja para pegawai guna meningkatkan kinerja di kondisi pandemi Covid-19 maupun yang akan datang.

6.	Arman Maulana (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi	X <sub>1</sub> : Kompetensi X <sub>2</sub> : Kompensasi Y : Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi serta simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan. Dengan demikian jika kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, serta didukung pula dengan adanya pemberian kompensasi yang baik pula yang diberikan kepada pegawai, maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu organisasi.
7.	Ade Dony Firmansyah (2020)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada	X <sub>1</sub> : Kompetensi X <sub>2</sub> : Kinerja Y : Pegawai	Teknik analisis data dilakukan melalui uji regresi.	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang kuat antara

		Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya			kompetesi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa semua faktor yang terdiri dari kompetensi yaitu berorientasi prestasi dan tindakan, membantu dan melayani orang lain, kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, kemampuan manajerial, kemampuan kognisi dan kemampuan efektivitas pribadi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya
8.	Devi Rusvitawati, Tinik Sugiati & Maya Sari Dewi (2019)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karwayan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin	X: Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Analisis resgresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan

					kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak. Faktor keterampilan menjadi variable dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9.	Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)	X: Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear sederhana	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10.	Eigis Yani Pramularso (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.	X: Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan besarnya 0,396 yang berarti hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai rendah. Koefisien determinasi atau R Squared = 0,157 yang berarti kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 15,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain kompetensi
11.	Akhdad Fauzi (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	X : Kompetensi Y : Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi

					Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
12	Sitti Aminah, Edi Jusriadi (2018)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan	X1 : Motivasi Berprestasi X2: Kompetensi Y: Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, melalui pengujian regresi dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan setiap variabel serta uji asumsi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,298, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi berprestasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah(UKM) Kabupaten Gowa Povinsi Sulawes Selatan akan semakin meningkat. Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.000 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,253, koefisien ini menunjukkan bahwa model

					kompetensi yang diterapkan pada kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai adalah motivasi berprestasi hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,493 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.
--	--	--	--	--	--

Berdasarkan mapping jurnal yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan perbedaan atau pembaruan dengan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini mengkaji tentang kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan, sedangkan penelitian sebelumnya mengkaji kompetensi terhadap kinerja karyawan pada swasta dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek dan sampel penelitian ini.

### C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019) kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka dapat disusun kerangka pikir. Dimana, variabel

bebas (*independent variabel*) adalah Kompetensi SDM (X) sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 2.2

Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Berdasarkan pada teori yang digunakan untuk masalah pendekatan dan pencapaian tujuan penelitian ini, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya untuk mengungkapkan fakta. Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen yang dilakukan dengan *skala likert* penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata kota Makassar.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di instansi Dinas Pariwisata Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo No. 58, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama 2 bulan di mulai bulan November sampai bulan Desember tahun 2023.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi Dinas Pariwisata Kota Makassar baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.

- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi Dinas Pariwisata Kota Makassar yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

## 2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah penyebaran kuesioner kepada responden tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.
- b. Data sekunder, yaitu data atau sumber yang bersifat menunjang pembahasan dan analisis baik dalam bentuk laporan maupun dokumentasi serta literatur-literatur yang berkaitan pada tulisan ini. Data sekunder ini dapat di peroleh dari dokumen-dokumen pada tempat penelitian yaitu sejarah organisasi, visi dan misi, maupun data-data lainnya pada Dinas Pariwisata Kota Makassar.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar sebanyak 101 pegawai.

### 2. Sampel

Menurut Suryani dan Heryadi (2015) sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya

digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel yang dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan Teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan diregeneralisasi terhadap populasi (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016) teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan banyaknya jumlah sampel peneliti menggunakan *rumus slovin* sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standar Error 10%)

Diketahui, banyaknya jumlah populasi adalah 101 pegawai, sehingga  $N = 101$ . Batas toleransi kesalahan yang diinginkan adalah 10%, sehingga  $e = 10\% = 0,1$

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

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,1)^2}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,01)}$$

$$n = \frac{101}{1 + 1,01}$$

$$n = 50,24$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, dengan jumlah populasi sebanyak 101 pegawai dan nilai persisi sebesar 10% maka kriteria sampel yang dihasilkan berjumlah 50,24 atau dibulatkan menjadi 50 pegawai.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan langkah strategis dan penting dalam kegiatan penelitian ini. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui aktivitas mengamati sebuah objek secara langsung dan mendetail guna menemukan informasi mengenai objek penelitian yang Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.
2. Kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disusun dan disebarkan kepada responden sesuai jumlah sampel penelitian tersebut. Kuesioner ini dimaksud untuk memperoleh data dari responden mengenai kompetensi SDM dan kinerja pegawai.
3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumen yang ada kaitannya dengan Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Pariwisata Kota Makassar.

## F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

### 1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kompetensi SDM (X)	Pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, agar dapat memanfaatkan secara optimal kelima indikator tersebut. Sehingga dapat melakukan kinerja yang baik pada instansi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (knowledge)</li> <li>2. Keterampilan (skill)</li> <li>3. Konsep diri (self-concept)</li> <li>4. Ciri diri (trait)</li> <li>5. Motif (motive)</li> </ol>
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam instansi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>

### 2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode *skala likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang

diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert dimana jawaban atau kuesioner diberikan bobot.

Menurut Soekardi (2017) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2016) *skala likert* adalah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### **G. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode regresi data panel dan data diolah menggunakan program *Econometric Views (Eviews)*. Regresi data panel adalah teknik regresi yang menggabungkan data *time series* dengan data *cross section*, dimana dengan menggabungkan data

*time series* dan *cross section*, maka dapat memberikan data yang lebih informatif, lebih bervariasi, tingkat kolinearitas antar variabel yang rendah, lebih besar *degree of freedom* dan lebih efisien (Ghozali, 2018). Metode analisis data menggunakan instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

#### 1. Uji Instrument Penelitian

##### a. Uji Validitas

Menurut Yunita (2018) validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran, sedangkan di dalam buku V. Wiratna Sujarweni (2018), kualitas instrument penelitian ditentukan oleh dua kriteria utama dan menurut Sugiyono (2019) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Adapun Prosedur pengujian yang digunakan yaitu :

- 1) Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrument valid.
- 2) Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrument tidak valid

##### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument didalam buku V. Wiratna Sujarweni (2018) dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal, pengujian dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir - butir yang ada pada instrument dengan teknik-teknik tertentu.

V. Wiratna Sujarweni (2018) menjelaskan bahwa uji reliabilitas sanggup dilakukan secara gotong royong terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  atau sama dengan  $0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2018).

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi

heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan (Ghozali,2018).

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi diantaranya adalah nilai  $VIF > 10$  (Ghozali,2018).

d. Uji autokorelasi

Uji auto korelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada satu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya yang biasanya terjadi karena menggunakan data time series. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Imam Gozhali,2018).

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependent dan satu variabel independent. Dalam model regresi ini dipilih untuk menganalisis pengaruh dari elemen-elemen variabel maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

$Y$  : Kinerja Pegawai

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien Regresi

$x$  : Kompetensi Sumber Daya Manusia

$e$  : Residual atau Error

## H. UJI HIPOTESIS

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari  $H_a$  dan  $H_o$ . Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien Uji pasrial (Uji t)

### a. Uji Parsial (t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukan seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai secara parsial.

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisiendeterminasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Singkat**

Dengan terbentuknya Dinas Pariwisata menggantikan nomenklatur Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif secara resmi berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Nomor 103 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata, serta bagan susunan/ struktur organisasi Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Dinas Pariwisata Kota Makassar mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang pariwisata serta melakukan pembinaan dan pengawasan usaha industri pariwisata, melakukan penyiapan bahan promosi dan investasi pariwisata, pengembangan sumber daya di bidang pariwisata serta peningkatan peran serta masyarakat.

Sejalan dengan potensi dan peran yang dimiliki Kota Makassar tumbuh dan berkembang sebagai Kota Metropolitan, perkembangan tersebut diharapkan senantiasa dapat memberi kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan warga masyarakat kota Makassar secara berkesinambungan. Namun, kenyataan ini tidak terlepas dari berbagai isu yang berkembang yang dapat mempengaruhi dinamika dan kinerja Dinas Pariwisata.

Sebagai ibukota propinsi, Makassar merupakan tempat akumulasi dari berbagai etnis yang mempunyai adat dan budaya yang beranekaragam. Keragaman budaya yang dimiliki harus mampu dikemas ke dalam suatu produk wisata yang dapat dijual atau menjadi daya tarik bagi kaum pelancong Mancanegara maupun lokal. Sektor pariwisata diyakini mampu menggerakkan ekonomi rakyat, karena dianggap sektor yang paling siap dari segi fasilitas, sarana dan prasarana dibandingkan dengan sektor usaha lainnya.

Sebagai unsur pelaksana urusan Pemerintahan di bidang pariwisata yang menjadi kewenangan daerah, Dinas Pariwisata hadir dengan harapan mewujudkan peningkatan dan pengembangan destinasi daya tarik wisata yang ada di Kota Makassar. Tidak hanya itu, kini Dinas Pariwisata juga bertanggung jawab atas Ekonomi Kreatif kota Makassar yang terbagi dalam 16 subsektor industri kreatif, yaitu; pengembang permainan, arsitektur, desain interior, musik, seni rupa, desain produk, fashion, kuliner, film-animasi-video, fotografi, desain komunikasi visual, televisi dan radio, kriya, periklanan, seni pertunjukan, penerbitan dan aplikasi. Diharapkan, seluruh pelaku pariwisata dan ekonomi kreatif dapat berkolaborasi satu sama lain agar pertumbuhan ekonomi Kota Makassar semakin berkembang dan dikenal.

Pariwisata pada masa kini telah menjadi kebutuhan dasar kehidupan masyarakat modern. Pada beberapa kelompok masyarakat tertentu kegiatan melakukan perjalanan wisata bahkan telah dikaitkan

dengan hak asasi manusia khususnya melalui pemberian waktu libur yang lebih panjang dan *skema paid holidays*.

Pengelolaan kepariwisataan dan ekonomi kreatif yang baik dan berkelanjutan mampu memberikan kesempatan bagi tumbuhnya ekonomi di suatu destinasi pariwisata. Penggunaan bahan produk lokal dalam proses pelayanan di bidang pariwisata akan memberikan kesempatan kepada industri lokal untuk berperan dalam penyediaan barang dan jasa. Syarat utama dari hal tersebut ialah kemampuan usaha pariwisata setempat dalam memberikan pelayanan berkelas dengan menggunakan bahan dan produk lokal yang berkualitas. Dengan semakin kompleksnya dan tingginya persaingan dalam mendatangkan wisatawan ke suatu destinasi, kebutuhan teknologi tinggi khususnya teknologi industri akan mendorong destinasi pariwisata mengembangkan kemampuan penerapan teknologi yang tinggi. Dengan demikian, pembangunan pariwisata dan ekonomi kreatif khususnya akan memberikan manfaat bagi masyarakat dan pemerintahan diberbagai daerah yang lebih luas dan bersifat fundamental. Kepariwisataan akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan suatu daerah dan terintegrasi dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat.

Tujuan yang akan dicapai oleh Dinas Pariwisata Kota Makassar Tahun 2023 adalah Meningkatkan Peran Sektor Pariwisata terhadap Struktur Ekonomi Daerah berkelanjutan.

## 2. Visi Dan Misi

### a. Visi

“Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berakarakter.”

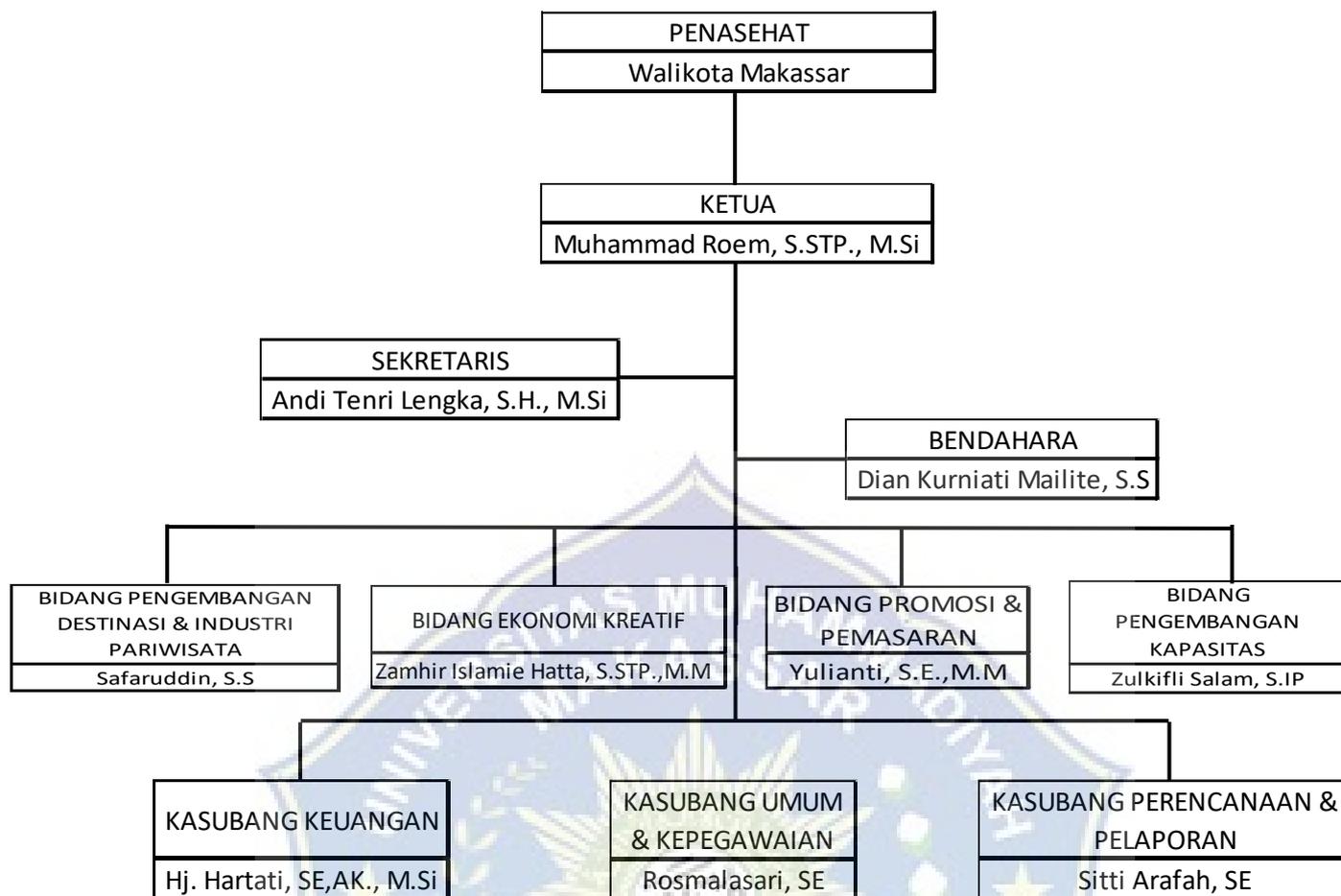
### b. Misi

1. Pemerintah yang berorientasi melayani, inovatif dan berakarakter.
2. Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel.
3. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif.
4. Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.
5. Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

## 3. Struktur Organisasi

### a) Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu lembaga, organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut ini adalah struktur/bagan organisasi yang ada di kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.



**Gambar 3.1**

### **Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Makassar Tahun 2023**

#### **b) Tugas Pokok setiap Jabatan**

Dalam melaksanakan tugas pokok yang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar, Dinas Pariwisata Kota Makassar memiliki fungsi jabatan struktural sebagai berikut:

##### **a. Ketua**

Ketua atau Kepala Dinas, mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan Pemerintahan bidang

pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah.

**b. Sekretaris**

Bagian Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan badan.

**c. Bendahara**

Tugas bendahara pada umumnya ada lima tupoksi yaitu: menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan dan mempertanggungjawabkan. Kebenaran atas hak tagih meliputi: pihak yang ditunjuk untuk menerima pembayaran, nilai tagihan yang harus dibayar, kapan tagihan itu dibayarkan, dan menguji ketersediaan dana. Bendahara di dinas pariwisata tentunya harus memperhatikan pengeluaran dana – dana yang dikeluarkan oleh Dinas Pariwisata untuk pengembangan wisata di Kota Makassar.

**d. Bidang Pengembangan Destinasi & Industri Pariwisata**

Bidang Pengembangan Destinasi dan Industri Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan pengembangan destinasi wisata serta peningkatan daya saing industri wisata serta peningkatan daya saing industri pariwisata dan tata kelola destinasi dan pemberdayaan destinasi dan industri pariwisata.

**e. Bidang Ekonomi Kreatif**

Bidang Ekonomi Kreatif mempunyai tugas melaksanakan pengembangan ekonomi kreatif yang dapat menciptakan nilai tambah untuk penguatan kualitas kepariwisataan serta meningkatkan apresiasi terhadap pelaku dan karya kreatif.

**f. Bidang Promosi dan Pemasaran**

Bidang Promosi dan Pemasaran mempunyai tugas melaksanakan pemasaran, promosi pariwisata, saran promosi dan pelayanakan informasi pariwisata.

**g. Bidang Pengembangan Kapasitas**

Bidang Pengembangan Kapasitas mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kapasitas kepariwisataan terhadap sumber daya manusia pada industry pariwisata dan kelembagaan profesi pariwisata.

**h. Kasubang Keuangan**

Subbagian Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.

**i. Kasubang Umum dan Kepegawaian**

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

**j. Kasubang Perencanaan dan Pelaporan**

Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana

program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 50 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

#### a. Jenis Kelamin

Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Pariwisata Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin	
		Frekuensi	Presentase
Valid	Laki-Laki	20	40%
	Perempuan	30	60%
	Total	50	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dari pada jenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang atau sebesar 60%,

sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau sebesar 40%.

#### b. Usia

Karakteristik data responden berdasarkan usia pada Dinas Pariwisata Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia	
		Frekuensi	Presentase
Valid	20-30 tahun	17	34%
	31-40 tahun	12	24%
	41-50 tahun	18	36%
	>51 tahun	3	6%
	Total	50	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menjelaskan bahwa responden usia 20-30 tahun sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase 34%, responden usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 24%, responden usia 41-50 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 36% dan >50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berusia 41-50 tahun.

#### c. Pendidikan

Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan pada Dinas Pariwisata Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan			
		Frekuensi	Presentase
Valid	SMA	10	20%
	D3	3	6%
	S1	34	68%
	S2	3	6%
	Total	50	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa pendidikan SMA sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, pendidikan D3 sebanyak 3 orang dengan persentase 6%, pendidikan S1 sebanyak 34 orang dengan persentase 68% dan pendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan persentase 6%. Jadi dapat disimpulkan kebanyakan responden berpendidikan S1.

**d. Lama Bekerja**

Karakteristik data responden berdasarkan lama bekerja pada Dinas Pariwisata Kota Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja			
		Frekuensi	Presentase
Valid	1-5 Tahun	7	14%
	6-10 Tahun	20	40%
	11-15 Tahun	21	42%
	>20 Tahun	2	4%
	Total	50	100%

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari data sampel, menunjukkan bahwa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 16 responden dengan presentase 14%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase 40%, lama bekerja 11-12 tahun sebanyak 21 responden dengan presentase 42%, dan lama bekerja >20 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase 20%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 11-12 tahun sebanyak 21 responden dengan presentase 42% lebih mendominasi.

## **2. Analisis Deskriptif Variabel**

Hasil analisis deskriptif variabel pada penelitian ini diperoleh dari hasil sumber data *interpretasi* dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut :

### **a. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Sumber Daya**

#### **Manusia**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan indikator yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri (*self-concept*), ciri diri (*trait*) dan motif (*motive*). Variasi tanggapan responden terhadap 15 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Responden Kompetensi Sumber Daya Manusia**

No	indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X1.1			1	24	25	50	4.48
2	X1.2			1	19	30	50	4.58
3	X1.3			4	25	21	50	4.34
4	X2.1			6	26	18	50	4.24
5	X2.2			1	22	27	50	4.52
6	X2.3			2	31	17	50	4.30
7	X3.1			5	29	16	50	4.22
8	X3.2		1	3	17	29	50	4.48
9	X3.3		1		35	14	50	4.24
10	X4.1			4	32	14	50	4.20
11	X4.2		1	2	24	23	50	4.38
12	X4.3			7	32	11	50	4.08
13	X5.1		3	13	20	14	50	3.90
14	X5.2			5	34	11	50	4.12
15	X5.3	1	3	2	20	24	50	4.26

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator pengetahuan (X1.2) dengan memilih jawaban "sangat setuju" sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata 4.58. Hal ini bermakna bagi pegawai dinas pariwisata kota makassar mendapatkan informasi yang akurat berdasarkan pengalaman dan pengetahuan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja.

### b. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Variasi tanggapan responden terhadap 12 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Kinerja Pegawai**

No	indikator	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	Y1.1			1	23	26	50	4.50
2	Y1.2			9	24	17	50	4.16
3	Y1.3		2	4	20	24	50	4.32
4	Y2.1			5	18	26	50	4.38
5	Y2.2			4	17	29	50	4.50
6	Y2.3		1	3	27	19	50	4.28
7	Y3.1			5	26	19	50	4.28
8	Y3.2			5	21	24	50	4.38
9	Y3.3			1	27	22	50	4.42
10	Y4.1			1	28	21	50	4.40
11	Y4.2			2	25	23	50	4.42
12	Y4.3		1	1	30	18	50	4.30

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator Kuantitas Kerja (Y2.2) dengan memilih jawaban "sangat setuju" sebanyak 29 orang dan nilai rata-rata 4.50. Hal ini bermakna bagi pegawai dinas pariwisata kota makassar karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan atasan.

### 3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Sumber Daya Manusia	50	43	73	64.34	5.513
Kinerja Pegawai	50	37	59	52.34	4.926
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai N (Jumlah Data) yaitu 50, dimana variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai minimum sebesar 43 dan maximum 73, dengan mean 64.34 serta standar deviasi yaitu 5.513 sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 37 dan maximum 59, dengan mean yaitu 52.34 dan standar deviasi sebesar 4.926.

### 4. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung  $>$  r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

### 1. Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Status
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)	X1.1	0.574	0.278	VALID
	X1.2	0.602	0.278	VALID
	X1.3	0.573	0.278	VALID
	X2.1	0.604	0.278	VALID
	X2.2	0.576	0.278	VALID
	X2.3	0.631	0.278	VALID
	X3.1	0.640	0.278	VALID
	X3.2	0.636	0.278	VALID
	X3.3	0.565	0.278	VALID
	X4.1	0.561	0.278	VALID
	X4.2	0.604	0.278	VALID
	X4.3	0.556	0.278	VALID
	X5.1	0.624	0.278	VALID
	X5.2	0.576	0.278	VALID
	X5.3	0.565	0.278	VALID

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Uji Validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung  $>$  nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung  $<$  nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0.574, X1.2 sebesar 0.602, X1.3 sebesar 0.573, X2.1 sebesar 0.604,

X2.2 sebesar 0.576, X2.3 sebesar 0.631, X3.1 sebesar 0.640, X3.2 sebesar 0.636, X3.3 sebesar 0.565, X4.1 sebesar 0.561, X4.2 sebesar 0.604, X4.3 sebesar 0.556, X5.1 sebesar 0.624, X5.2 sebesar 0.576, X5.3 sebesar 0.565. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel sebesar 0.278.

## 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Pegawai	Y1.1	0.567	0.278	VALID
	Y1.2	0.623	0.278	VALID
	Y1.3	0.637	0.278	VALID
	Y2.1	0.608	0.278	VALID
	Y2.2	0.617	0.278	VALID
	Y2.3	0.549	0.278	VALID
	Y3.1	0.607	0.278	VALID
	Y3.2	0.634	0.278	VALID
	Y3.3	0.663	0.278	VALID
	Y4.1	0.647	0.278	VALID
	Y4.2	0.667	0.278	VALID
	Y4.3	0.651	0.278	VALID

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai  $r$  hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0.567, Y1.2 sebesar 0.623, Y1.3 sebesar 0.637, Y2.1 sebesar 0.608, Y2.2 sebesar 0.617, Y2.3 sebesar 0.549, Y3.1 sebesar 0.607, Y3.2 sebesar 0.634, Y3.3 sebesar 0.665, Y4.1 sebesar 0.647, Y4.2 sebesar 0.667, Y4.3 sebesar 0.651. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai  $r$  hitungan > nilai  $r$  tabel sebesar 0.278.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk menguji akurasi serta ketetapan dari pengukuran. Instrument *reliabel* agar menggunakan suatu batas nilai *Cronbach alpa* 0.60. Jika reliabilitas  $>0.60$  adalah *reliabel* atau konsisten, sedangkan  $<0.60$  adalah tidak *reliabel* atau tidak konsisten. Pengujian pada variabel kompetensi sumber daya manusia dapat di lihat dibawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.861	15

*Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023*

Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapat nilai Alpha sebesar 0.861 dari total item yaitu 15. Dilihat dari tabel 4.10 tersebut di dapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang diuji nilainya lebih besar dari 0.60 maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan *reliabel*.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.852	12

*Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023*

Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapat nilai Alpha sebesar 0.852 dari total item yaitu 12. Dilihat dari tabel 4.11 tersebut di dapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh kinerja pegawai yang dinilai lebih besar dari 0.60 maka dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan *reliable*.

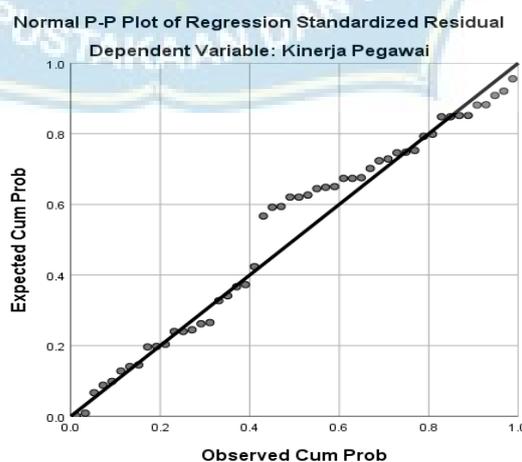
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

**Gambar 4.2**

### Hasil Uji Normalitas



Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan hasil gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bawah titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, hal ini menandakan bahwa model asumsi normalitas dan model regresi layak digunakan untuk menganalisis interaksi variabel-variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.393	7.064		4.302	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.338	.109	.407	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.12 di atas, dapat di simpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki gejala heteroskedastisitas karena  $\text{sig } 0.003 < 0.05$ . Artinya pengujian heteroskedastisitas dapat terpenuhi, maka model regresi dinyatakan valid sebagai alat peramalan.

### c. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai nilai tolerance dan nilai variabel inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada kolerasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90% dan jika hasil perhitungan VIF Lebih dari 10 (Ghozali 2018) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolorieniritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.383	7.697		3.947	.000		
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.341	.119	.382	2.863	.006	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance kompetensi sumber daya manusia 1.000 lebih besar dari 0.10 dan VIF 1.000 lebih kecil dari 10.00. Artinya, tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian tersebut.

#### d. Uji autokorelasi

Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Sebuah data dikatakan bebas autokorelasi apabila nilai Durbin Watson berada diantara Du dan 4-Du. Hasil uji autokorelasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.382 <sup>a</sup>	.146	.128	460.023	1.887
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa yang diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1.887, sedangkan nilai dU (dilihat dari tabel *Durbin Watson* N(50) dan k(1)) sebesar 1.585, nilai dL sebesar 1.503 dan nilai 4 – dU sebesar 2.415. Sehingga nilai *Durbin Watson* berada diantara d dan dU yaitu  $1.585 < 1.887 < 2.415$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

## 6. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana yaitu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen sehingga disebut regresi linear sederhana. Hasil uji analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	30.393	7.064	
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.338	.109	.407

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

$Y$  : Kinerja Pegawai

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien Regresi

$x$  : Kompetensi Sumber Daya Manusia

$e$  : Residual atau Error

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 30.393 + 0.338 + e$$

Dimana :

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai constanta sebesar 30.393, artinya jika X (Kompetensi Sumber Daya Manusia) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabe Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 30.393.
- b. Nilai koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0.338 (positif) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada kompetensi sumber daya manusia, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.338.

## 7. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, apakah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil uji t sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$T \text{ tabel} = (0.05/2 : 50-1-1)$$

$$T \text{ tabel} = (0.025 : 48)$$

$$T \text{ tabel} = 2.01063$$

$$T \text{ tabel} = 2.010$$

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.393	7.064		4.302	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.338	.109	.407	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 3.091 > t_{tabel} = 2.010$  dan nilai signifikan untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia yang diperoleh lebih kecil dari nilai standar 0.05 dengan hasil analisis SPSS adalah  $0.003 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan pengaruh signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis yang di ajukan dapat diterima atau dibuktikan.

## 2. Uji $R^2$ (Uji Determinasi)

Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0.5 karena *R Square* antara nol dan satu.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup> (Uji Determinasi)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 <sup>a</sup>	.166	.149	442.326
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia				

Sumber : Olahan SPSS 26, tahun 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 di atas, dapat dikatakan bahwa R<sup>2</sup> memiliki nilai sebesar 0.166, artinya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan tingkat kapasitas sebesar 16,6% dan sisanya 83.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti.

### 3. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data mengenai variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar, serta pembahasan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil data uji persamaan linear, maka diperoleh nilai constanta sebesar 30.393, artinya jika X (Kompetensi Sumber Daya Manusia) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 30.393. Sedangkan, nilai koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0.338 (positif) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada kompetensi sumber daya manusia, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.338.

Selanjutnya, hasil pengujian yang telah dilakukan dari hasil uji t (parsial), ditemukan kompetensi sumber daya manusia pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang di peroleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.091 > 2.010$ ) dengan tingkat signifikan 0.003 lebih kecil dari nilai standar yaitu 0.05. Maka dapat diartikan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tahap terakhir, dari hasil uji  $R^2$  (Determinasi) dikatakan bahwa  $R^2$  memiliki nilai sebesar 0.166, artinya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan tingkat kapasitas sebesar 16,6% dan sisanya 83.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti.

Adapun alasan mengapa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 15 pernyataan dengan penjabaran dari 5 indikator. Artinya menjelaskan bahwa jika kompetensi sumber daya manusia meningkat maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, konsep diri, ciri diri dan motif yang sudah tergolong baik berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap para pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Jika pegawai ingin memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bidang kompetensinya, maka harus memanfaatkan secara optimal kelima indikator utama pada Kompetensi Sumber Daya Manusia tersebut. Sehingga, memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang ditempatkan pada bidang pekerjaannya. Pegawai yang telah menguasai bidang pekerjaannya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah instansi. Dalam

artian apabila kompetensinya baik maka kinerja pegawai juga baik dan sebaliknya jika kompetensinya buruk maka kinerja pegawai akan mengalami kesulitan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian A Kurnia dan A Andi (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Tasikmalaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya sehingga dijadikan salah satu tolak ukur dan rujukan dalam mewujudkan kinerja pegawai Disdukcapil menjadi semakin melaksanakan tupoksinya membantu Walikota Tasikmalaya selaras dengan visinya Disdukcapil Kota Tasikmalaya yaitu data kependudukan yang akuntabel demi terwujudnya pelayanan prima dalam administrasi kependudukan.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Egis Yani Pramularso (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan besarnya 0,396 yang berarti hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai rendah. Koefisien determinasi atau R Squared = 0,157 yang berarti kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 15,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain kompetensi.

#### 4. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung yang dilakukan peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri masih memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- a) Jumlah responden yang hanya 50 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
- b) Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat melakukan wawancara. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada saat pekerja sedang istirahat atau memiliki waktu kosong. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan hal yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.
- c) Faktor terakhir yaitu kejujuran dan keterbukaan dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner .

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan.

Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar. Hal ini di buktikan oleh uji analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji t kompetensi sumber daya manusia dengan perolehan  $t_{hitung} = 3.091 > t_{tabel} = 2.010$ . Selain itu ditemukan bahwa nilai signifikan dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah  $0.003 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Hal ini bermakna bagi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sehingga instansi dapat berkembang dan mampu bertahan jika ada dukungan dari pegawai-pegawai yang dapat menguasai bidangnya.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar, maka :

1. Bagi Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Makassar agar kiranya mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi perhatian terhadap kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dikarenakan ini memiliki peranan yang cukup besar dalam data. Karena dalam pengambilan data, sebagian dari responden kurang pro- aktif

perkembangan instansi, agar dapat memiliki potensi untuk berkembang jika terdapat kinerja dengan pengendalian yang baik.

2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat benar-benar memilih lokasi penelitian yang dapat membantu jalannya proses pengambilan dikarenakan banyaknya tanggung jawab pekerjaannya sendiri. Peneliti merasa dalam penelitian ini masih sederhana dan masih terdapat banyak kekurangan, sehingga peneliti selanjutnya diharap dapat lebih memperkaya bahasan dengan mengkaji lebih banyak teori yang terdapat dalam sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 7(1), 32-42.
- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Fauzi, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51-59.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes Faustino C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPF.
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Kawiana, I.G.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*, Denpasar : UNHI Press.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Luterlean, B. (2019). *Strategi Bisnis Pariwisata*. Bandung: Humaniora.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of training, motivation and work environment on physicians' performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173.

- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(2), 107-119.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia..
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi:(Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi). Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(2), 83-96..
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mutiara, E., (2021). Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Intercon Terminal Indonesia Menggunakan Framework Cobit 4.1. Jurnal Swabumi, 9(1), 2021.
- Nurbaya, S. (2023). KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KEMAJUAN ORGANISASI MELALUI KINERJA PEGAWAI. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 12(3), 343-354.
- Palan, R. (2017) Competency Management:Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi.PPM. Jakarta
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2(1), 40-46.
- Rusvitawati, D., Sugiati, T., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 7(1), 1-16.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63-77.
- Soekardi. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Lampung: Universitas Lampung.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 8(1), 61-76.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Performance concepts and performance theory. Psychological management of individual performance, 23(1), 3-25.
- Sudiarti, N. W., & Juliarsa, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD. E-Jurnal Akuntansi, 30(7), 1725-1737.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: PT Alfabet.

- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Suryani, & Hendrayadi. (2015). Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Pustaka Baru Press: Yogyakarta
- Verdina, A., Husniati, R., & Siswantini, T. (2021, August). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Di Kementerian Pertanian. In Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar) (Vol. 2, pp. 255-265).
- Wibowo, M. E., & Supriyo, S. (2013). Kompetensi Profesional Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Pelaksanaan Pelayanan Bimbingan dan Konseling. Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application, 2(4).
- Widyamini, dan L. Hakim. 2018. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Jurnal Ekonomi Bisnis2 (3): 163-171
- Yendrawati, R. (2013). Pengaruh sistem pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas informasi laporan keuangan dengan faktor eksternal sebagai variabel moderating. Jurnal akuntansi dan auditing indonesia, 17(2), 166-175.
- Yunita dian. 2018. Modul Uji Validitas dan Reabilitas. Universitas Ponegoro.
- Yusoff, W. F., & Armstrong, A. (2012). What competencies should directors possess? Malaysia perspective. International Journal of Business and Management, 7(2), 142-149.
- Yusuf, D. H. B. (2015). Buku\_MSDM\_editor.pdf (p.234)



**LAMPIRAN 1 : KUESIONER****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PARIWISATA KOTA MAKASSAR**

---

**Kepada Yth,  
Pegawai Dinas Pariwisata  
Di Makassar**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitri Amalia  
Nim : 105721102620  
Program Studi : Manajemen  
Semester : 7 (Tujuh)  
No. Hp : 085242902514

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiannya dan semata mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini **adalah “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar”**.

Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Fitri Amalia

### **Petunjuk Pengisian**

Pada pertanyaan di bawah ini, responden di mohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

### **Identitas Responden**

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :
 

<input type="checkbox"/> 20-30 Tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 Tahun
<input type="checkbox"/> 31-40 Tahun	<input type="checkbox"/> >51 Tahun
4. Pendidikan :
 

<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S3
------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------
5. Lama Bekerja :
 

<input type="checkbox"/> 1-5 Tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 Tahun
<input type="checkbox"/> 11-15 Tahun	<input type="checkbox"/> >20 Tahun
6. Golongan :
 

<input type="checkbox"/> Kontrak	<input type="checkbox"/> I	<input type="checkbox"/> II	<input type="checkbox"/> III	<input type="checkbox"/> IV
----------------------------------	----------------------------	-----------------------------	------------------------------	-----------------------------
7. Pelatihan Yang Telah Diikuti : .....

### **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda *check list* (✓) pada salah satu alternatif jawaban di kolom yang tersedia dan jawaban yang tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Point</b>
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### Daftar Pernyataan

#### a. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
<b>Pengetahuan (Knowledge) (X.1)</b>						
1	Pengawai Dinas Pariwisata memiliki pengetahuan atas bidang pekerjaan yang di jalankan					
2	Pengawai Dinas Pariwisata mendapatkan informasi yang akurat berdasarkan pengalaman dan pengetahuan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja					
3	Pegawai Dinas Pariwisata memiliki pengetahuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya					
<b>Keterampilan (Skill) (X.2)</b>						
1	Keterampilan yang Pengawai Dinas Pariwisata punya dapat membantu saya menyelesaikan beragam tugas atau pekerjaan					
2	Pengawai Dinas Pariwisata mampu mengutarakan pendapat secara lisan maupun tulisan dengan baik saat bekerja					
3	Pegawai Dinas Pariwisata memiliki tingkat keterampilan yang luas dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada					
<b>Konsep Diri (Self-concept) (X.3)</b>						
1	Pengawai Dinas Pariwisata berkeinginan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri					
2	Pengawai Dinas Pariwisata mampu mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam bekerja					
3	Pegawai Dinas Pariwisata menguasai pekerjaan yang dilakukan saat ini					
<b>Ciri Diri (Trait) (X.4)</b>						
1	Pengawai Dinas Pariwisata merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Pengawai Dinas Pariwisata mampu menyesuaikan diri diberbagai situasi dalam bekerja					

3	Pegawai Dinas Pariwisata menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
<b>Motif (Motive) (X.5)</b>						
1	Pengawai Dinas Pariwisata bekerja di kantor dapat menjamin kehidupan saya sampai hari tua					
2	Pengawai Dinas Pariwisata merasa puas ketika pimpinan memuji hasil kerja saya					
3	Pegawai Dinas Pariwisata bekerja keras agar mendapatkan posisi yang lebih tinggi					



## b. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
<b>Kualitas Kerja (Y.1)</b>						
1	Pengawai Dinas Pariwisata menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur oleh tugas pokok dan fungsi					
2	Pengawai Dinas Pariwisata dapat meminimalisir kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja					
3	Pegawai Dinas Pariwisata berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya					
<b>Kuantitas Kerja (Y.2)</b>						
1	Pengawai Dinas Pariwisata dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan					
2	Pengawai Dinas Pariwisata dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan pegawai dinas pariwisata tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
<b>Pelaksanaan Tugas (Y.3)</b>						
1	Pengawai Dinas Pariwisata menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Pengawai Dinas Pariwisata tidak pernah menunda pekerjaan					
3	Pegawai Dinas Pariwisata bersedia melakukan tugas tambahan yang diberikan pimpinan					
<b>Tanggung Jawab (Y.4)</b>						
1	Pengawai Dinas Pariwisata menggunakan dan menjaga dengan baik barang milik kantor					
2	Pengawai Dinas Pariwisata menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal/target yang ditentukan					
3	Pegawai Dinas Pariwisata bertanggung jawab dalam mentaati dan melaksanakan norma yang ada					

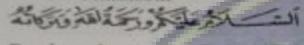
**LAMPIRAN 2 : Surat Penelitian dan Surat Balasan Penelitian**


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Fax (0411) 863588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

---

Nomor : 2741/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 17 Rabiul Akhir 1445  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 1 Nopember 2023 M  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -  
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 2741/05/A.2-II/XI/45/2023 tanggal 13 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **FITRI AMALIA**  
 No. Stambuk : **10572 1102620**  
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

**"PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 16 Nopember 2023 s/d 16 Januari 2024.

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran



Ketua LP3M,  
  
**Dr. Hjh. Arief Muhsin, M.Pd**  
**NBM 1127761**



11-23



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

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

Nomor	: 29367/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2741/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 01 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: FITRI AMALIA
Nomor Pokok	: 105721102620
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

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

**" PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PARIWISATA KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 November 2023 s/d 16 Januari 2024**

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 13 November 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

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

Nomor: 29367/S.01/PTSP/2023

**KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :**

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

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



NOMOR REGISTRASI 20231113754716

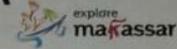


Catatan :  
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'  
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**  
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan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





**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**DINAS PARIWISATA**



Jl. Urip Sumoharjo No. 58, Makassar 90144. Phone/Fax : 0411 - 424 832  
[ E : mksombere@gmail.com ] - [ T : @mks\_sombere ] - [ W : www.tourism-makassar.id ]  
Facebook Fanpage: Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Makassar

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 11789/DISPAR/008/XI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Muhammad Roem, S.STP., M.Si**

Nip : 19831110 200212 1 001

Pangkat/Gol : Pembina Tingkat I / IVb

Jabatan : Kepala Dinas Pariwisata Kota Makassar

Menerangkan bahwa mahasiswa(i) di bawah ini :

Nama : **FITRI AMALIA**

NIM / Jurusan : 105721102620 / Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di Dinas Pariwisata Kota Makassar pada tanggal 22-24 November 2023

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 27 November 2023

Ditandatangani secara elektronik oleh:  
Kepala Dinas Pariwisata



**Muhammad Roem, S.STP., M.Si**

Pangkat : Pembina Tk. I

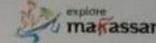
Nip : 19831110 200212 1 001



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
DINAS PARIWISATA**

Jl. Urip Sumoharjo No. 58, Makassar 90144. Phone/Fax : 0411 - 424 832

email : [pariwisata@makassarkota.go.id](mailto:pariwisata@makassarkota.go.id) Website <https://explore.makassarkota.go.id>



**REKOMENDASI**

NOMOR: 11422/DISPAR/008/XI/2023

Menindaklanjuti Surat Dari DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Nomor : 29367/S.01/PTSP/2023 Tanggal 13 November 2023 Perihal " Izin Penelitian ". Maka kami dari Dinas Pariwisata Kota Makassar pada prinsipnya memberikan izin sekaligus memberi data survei kepada :

Nama : FITRI AMALIA  
Nim : 105721102620  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : " PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA MAKASSAR "

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 16 November 2023

Ditandatangani secara elektronik oleh:  
Kepala Dinas Pariwisata



**Muhammad Roem, S.STP., M.Si.**  
Pangkat : Pembina Tk. I  
Nip : 19831110 200212 1 001



**LAMPIRAN 3 : Dokumentasi Pembagian Kuesioner**

Gambar 1 : Pembagian dan Pengembalian kuesioner



Gambar 2 : Pembagian dan Pengembalian kuesioner

#### Lampiran 4: Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Makassar



## LAMPIRAN 5 : TABULASI

Tabulasi X : Kompetensi Sumber Daya Manusia

VARIABEL KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA(X)																
NO	Pengetahuan (Knowledge)(X.1)			Keterampilan (Skill)(X.2)			Konsep Diri (Self-concept)(X.3)			Ciri Diri (Trait)(X.4)			Motif (Motive)(X.5)			Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X4.1	X4.2	X4.3	X5.1	X5.2	X5.3	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	69
2	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	67
3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	69
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	64
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	66
6	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	67
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	69
8	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	69
9	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	59
10	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	66
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58
12	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	43
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	70
16	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	63
17	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	64
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	68
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64
21	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	63
22	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	55
23	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	61
24	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	65
25	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	66
26	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	62
27	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	65
28	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	67
29	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	69
30	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	61
31	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	68
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	61
34	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	65
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
37	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	70
38	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	67
39	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
40	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	70
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64
42	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	72
43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	1	58
44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	63
45	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	69
46	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	71
47	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	71
48	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	67
49	4	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	58
50	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	51

Tabulasi Y : Kinerja Pegawai

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)													
NO	Kualitas Kerja (Y.1)			Kuantitas Kerja (Y.2)			Pelaksanaan Tugas (Y.3)			Tanggung Jawab (Y.4)			Total
	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	53
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	54
6	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
7	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	55
8	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
9	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
10	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	49
11	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
12	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	43
13	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	48
14	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
15	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	56
16	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	50
17	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	53
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
20	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	47
21	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	49
22	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	53
23	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	55
24	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	51
25	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	55
26	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
28	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
29	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	48
30	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	54
31	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	55
32	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	54
33	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55
35	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
36	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
37	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	56
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	57
39	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	51
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
41	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	46
42	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
44	5	3	4	3	5	2	5	4	5	4	5	4	49
45	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	43
46	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	55
47	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
48	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46
49	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	37
50	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	45

## LAMPIRAN 6 : HASIL OLAH DATA SPSS

		Statistics		
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		1.6000	2.1400	2.6000
Minimum		1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	4.00	4.00

### LAMPIRAN JENIS KELAMIN

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	laki-laki	20	40.0	40.0	40.0
	perempuan	30	60.0	60.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### LAMPIRAN USIA

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-30 tahun	17	34.0	34.0	34.0
	31-40 tahun	12	24.0	24.0	58.0
	41-50 tahun	18	36.0	36.0	94.0
	>51 tahun	3	6.0	6.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### LAMPIRAN PENDIDIKAN

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	20.0	20.0	20.0
	D3	3	6.0	6.0	26.0
	S1	34	68.0	68.0	94.0
	S2	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## LAMPIRAN LAMA BEKERJA

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	7	14.0	14.0	14.0
	>20 Tahun	20	40.0	40.0	54.0
	11-15 Tahun	21	42.0	42.0	96.0
	>20 Tahun	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## LAMPIRAN DESKRIPTIF VARIABEL X

**Statistics**

	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X4.1	X4.2	X4.3	X5.1	X5.2	X5.3
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.48	4.58	4.34	4.24	4.52	4.30	4.22	4.48	4.24	4.20	4.38	4.08	3.90	4.12	4.26
Median	4.50	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.544	.538	.626	.657	.544	.544	.616	.707	.555	.571	.667	.601	.886	.558	.944
Minimum	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	24	48.0	48.0	50.0
	Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	19	38.0	38.0	40.0
	Sangat Setuju	30	60.0	60.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	25	50.0	50.0	58.0
	Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	26	52.0	52.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	22	44.0	44.0	46.0
	Sangat Setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	31	62.0	62.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	29	58.0	58.0	68.0
	sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	kurang setuju	3	6.0	6.0	8.0
	setuju	17	34.0	34.0	42.0
	sangat setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	setuju	35	70.0	70.0	72.0
	sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang seruju	4	8.0	8.0	8.0
	setuju	32	64.0	64.0	72.0
	sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	kurang setuju	2	4.0	4.0	6.0
	setuju	24	48.0	48.0	54.0
	sangat setuju	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	32	64.0	64.0	78.0
	sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	13	26.0	26.0	32.0
	setuju	20	40.0	40.0	72.0
	sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	setuju	34	68.0	68.0	78.0
	sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X5.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	3	6.0	6.0	8.0
	kurang setuju	2	4.0	4.0	12.0
	setuju	20	40.0	40.0	52.0
	sangat setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

## LAMPIRAN DESKRIPTIF VARIABEL Y

**Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y4.1	Y4.2	Y4.3
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.16	4.32	4.38	4.50	4.28	4.28	4.38	4.42	4.40	4.42	4.30
Median		5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.544	.710	.794	.753	.647	.671	.640	.667	.538	.535	.575	.614
Minimum		3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	23	46.0	46.0	48.0
	Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Setuju	24	48.0	48.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Setuju	20	40.0	40.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	12.0
	Setuju	18	36.0	36.0	48.0
	Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	17	34.0	34.0	42.0
	Sangat Setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	27	54.0	54.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	setuju	26	52.0	52.0	62.0
	sangat setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	10.0	10.0	10.0
	setuju	21	42.0	42.0	52.0
	sangat setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.0	2.0	2.0
	setuju	27	54.0	54.0	56.0
	sangat setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.0	2.0	2.0
	setuju	28	56.0	56.0	58.0
	sangat setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	4.0	4.0	4.0
	setuju	25	50.0	50.0	54.0
	sangat setuju	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	kurang setuju	1	2.0	2.0	4.0
	setuju	30	60.0	60.0	64.0
	sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## LAMPIRAN ANALISIS DESKRIPTIF

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Sumber Daya Manusia	50	43	73	64.34	5.513
Kinerja Pegawai	50	37	59	52.34	4.926
Valid N (listwise)	50				







	Sig. (2-tailed)	.027	.006	.005	.005	.175	.010	.007	.016	.015	.022	.351	.122		.027	.078	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.2	Pearson Correlation	.411**	.171	.231	.310*	.328*	.484**	.337*	.265	.144	.243	.423**	.303*	.313*	1	.288*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.003	.235	.106	.029	.020	.000	.017	.063	.317	.089	.002	.032	.027		.042	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5.3	Pearson Correlation	.229	.622**	.158	.227	.208	.362**	.181	.237	.132	.242	.359*	.259	.251	.288*	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.109	.000	.273	.113	.146	.010	.210	.097	.361	.090	.010	.070	.078	.042		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	.574**	.602**	.573**	.604**	.576**	.631**	.640**	.636**	.565**	.561**	.604**	.556**	.624**	.576**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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





Y4.2	Pearson Correlation	.490**	.382**	.281*	.205	.380**	.208	.479**	.321*	.408**	.372**	1	.618**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.048	.153	.006	.147	.000	.023	.003	.008		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4.3	Pearson Correlation	.397**	.168	.301*	.368**	.349*	.383**	.373**	.264	.290*	.435**	.618**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.004	.243	.034	.009	.013	.006	.008	.064	.041	.002	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.567**	.623**	.637**	.608**	.617**	.549**	.607**	.634**	.665**	.647**	.667**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## LAMPIRAN UJI RELIABILITAS X

## Reliability Statistics

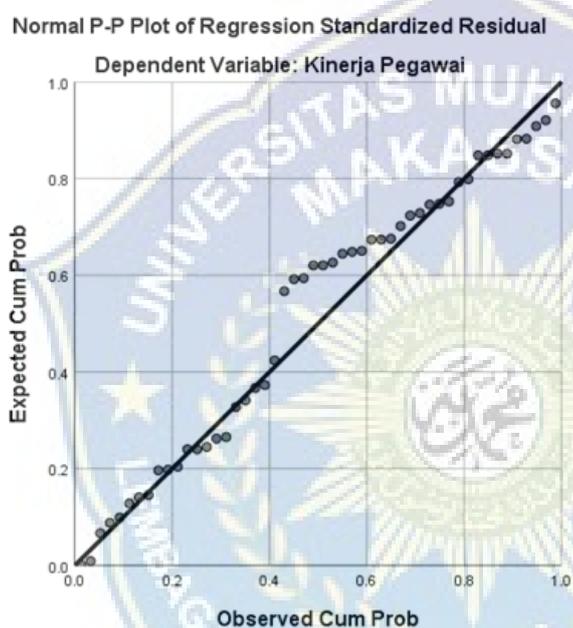
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	15

## LAMPIRAN UJI RELIABILITAS Y

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

## LAMPIRAN UJI NORMALITAS



## LAMPIRAN UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.393	7.064		4.302	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.338	.109	.407	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN UJI MULTIKOLENIERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.383	7.697		3.947	.000		
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.341	.119	.382	2.863	.006	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN UJI AUTOKORELASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.382 <sup>a</sup>	.146	.128	4.60023	1.887

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.393	7.064		4.302	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.338	.109	.407	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN UJI PARSIAL (T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.393	7.064		4.302	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.338	.109	.407	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN UJI R

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 <sup>a</sup>	.166	.149	4.42326

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

### Distribusi Nilai Tabel Durbin Watson

Level of Significance  $\alpha = 0,05$

n	k'=1		k'= 2		k'= 3		k'= 4		k'= 5	
	d <sub>L</sub>	d <sub>U</sub>								
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.21
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.15
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.10
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.06
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.02
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.99
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.96
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.94
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.92
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.90
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.89
26	1.320	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.88
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.86
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.85
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.84
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.83
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.83
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.82
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.81
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.81
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.80
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.80
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.80
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.79
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.79
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.79
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.78
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.77
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.77
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.77
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.77
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.77
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.77

k = Number of independent variables

LAMPIRAN NILAI  $R_{tabel}$ 

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN T<sub>tabel</sub>

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Lampiran Data Empiris

**Daftar Nama Penempatan Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar**

<b>No</b>	<b>Nama Pegawai</b>	<b>Bidang Ilmu</b>	<b>Penempatan</b>
1.	Nuraidar Anwar, SE., M.M Nip. 19771031 200801 2 010	SUB. Bagian Keuangan	Penyusunan Rencana Promosi
2.	Edwin Antariksa Rahman, S.Pd Nip. 19730402 200701 1 023	Pengawas Kepariwisata Bidang Destinasi	Promosi dan Pemasaran
3.	Yanti Hastuti, S.T Nip. 19730429 199808 2 001	Analisis Desain Pameran	Pengembangan Kapasitas
4.	Ayu Trisnawati Musrat, ST	Pengembangan Kapasitas	Staf Sub. Bagian Umum & Kepegawaian
5.	Nurul Afiah S.Pd	Bagian Keuangan	Staf Sub. Bagian Promosi
6.	Sri Indah Hasna H	Pengembangan Destinasi Industri Pariwisata	Staf Seksi Pemasaran
7.	Yuli Triwadani A.M, SE	Bidang Ekonomi Kreatif	Staf Seksi Pelatihan Kepariwisata
8.	Shalzahira Rakita Putri, S.IP	Pengembangan Kapasitas	Staf Seksi Pemasaran
9.	Edi Rahman, SE	Bidang Ekonomi Kreatif	Bagian Umum & Kepegawaian
10.	Fitrah Damayanti, A.Md., Par	Pengembangan Destinasi Industri Pariwisata	Staf Seksi Pembinaan Pelaku Kreatif

## Lampiran Surat Keterangan Bebas Plagiasi



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

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

Nama : Fitri Amalia  
Nim : 105721102620  
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

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

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

Makassar, 19 Maret 2024  
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

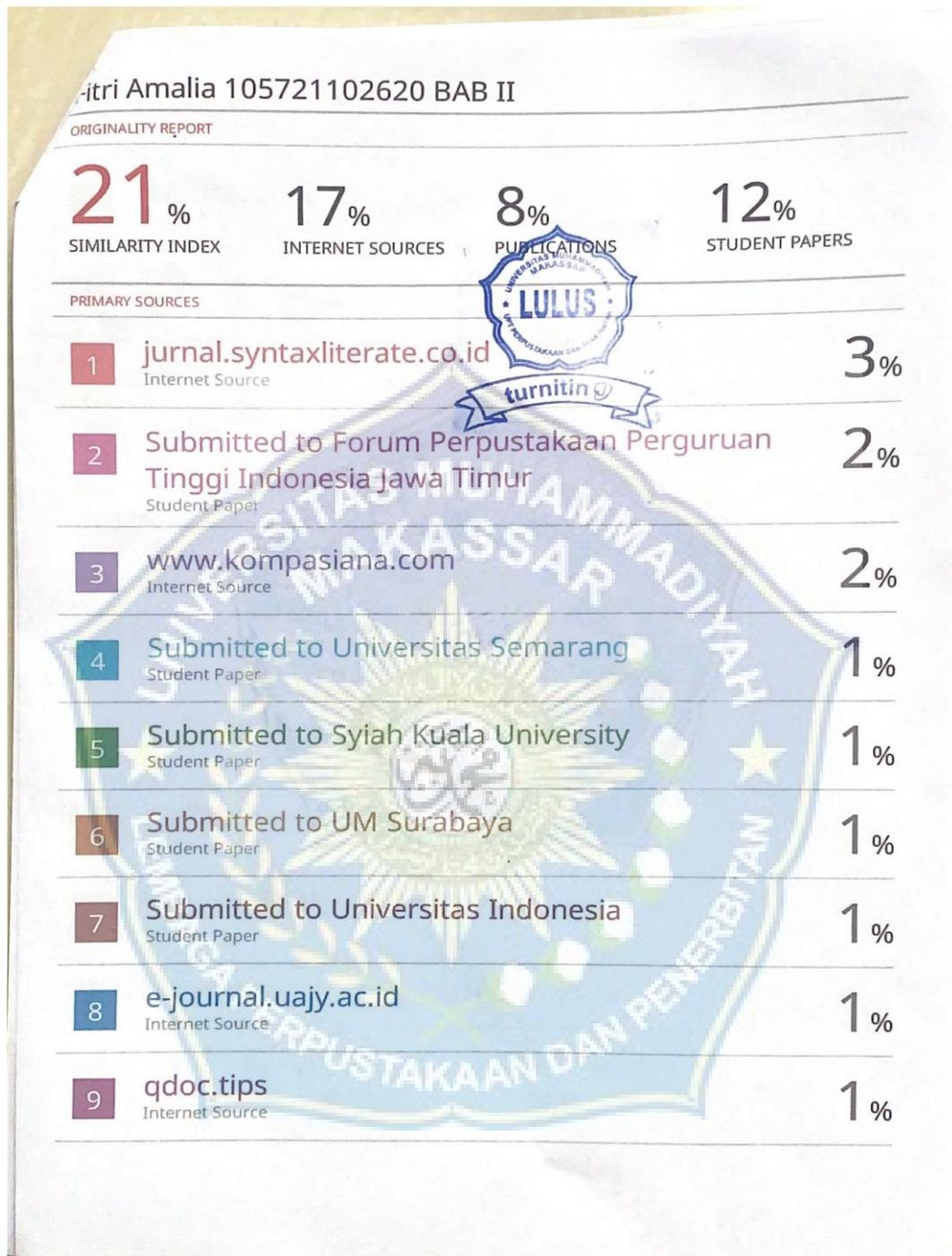


## Lampiran Plagiat PerBAB

## BAB 1



## BAB 2





10	<a href="http://sinta.unud.ac.id">sinta.unud.ac.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://daek-chin.blogspot.com">daek-chin.blogspot.com</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://jurnal.untan.ac.id">jurnal.untan.ac.id</a> Internet Source	1%
14	<a href="http://repository.uki.ac.id">repository.uki.ac.id</a> Internet Source	1%
15	<a href="http://dpmptsp.jabarprov.go.id">dpmptsp.jabarprov.go.id</a> Internet Source	1%
16	<a href="http://nanopdf.com">nanopdf.com</a> Internet Source	1%
17	<a href="http://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id">jurnal.politeknik-kebumen.ac.id</a> Internet Source	<1%
18	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	<1%
19	<a href="http://repository.stipjakarta.ac.id">repository.stipjakarta.ac.id</a> Internet Source	<1%
20	Aryo Wibisono, Mita Purnamasari, Agus Suharsono, Wara Pramesti. "PENGUKURAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM) DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DESA	<1%

MASARAN KABUPATEN SUMENEP", Wacana  
Equiliberium (Jurnal Pemikiran Penelitian  
Ekonomi), 2022  
Publication

21	core.ac.uk Internet Source	<1 %
22	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
23	kominfo.jatimprov.go.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off



## BAB III



## BAB VI

Amalia 105721102620 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

	3%	3%	1%	1%
	SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES				
1	adoc.pub Internet Source			1%
2	holongmarinacom.blogspot.com Internet Source			1%
3	peraturan.go.id Internet Source			<1%
4	kependudukan.denpasarkota.go.id Internet Source			<1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source			<1%
6	core.ac.uk Internet Source			<1%
7	eprints.uny.ac.id Internet Source			<1%
8	lib.unnes.ac.id Internet Source			<1%
9	www.radarbanjarmasin.co.id Internet Source			<1%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LULUS!

turnir

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

PUSHTAKAAN DAN PENERBITAN

## BAB V

Amalia 105721102620 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	2%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	paj.upnjatim.ac.id Internet Source	2%
2	nugraheniseptember.blogspot.com Internet Source	1%
3	arsitamient.blogspot.com Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	documents.mx Internet Source	1%

Exclude quotes  Off

Exclude bibliography  Off

Exclude matches  Off

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
LULUS  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

## BIOGRAFI PENULIS



FITRI AMALIA, Panggilan Fitri lahir di B a l l o pada tanggal 09 Mei 2002 dari pasangan suami istri Bapak Jamaluddin dan Ibu Fajriati. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti tinggal di Pasuleang II, Kel. Pallantikang, Kec. Pattallassang, Kab. Takalar, Sulawesi Selatan.

Penulis mengenyam pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada SD Negeri 135 Inpres Pasuleang II pada tahun 2007 sampai tahun 2013, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 1 Mangarabombang (SMP) pada tahun 2013 sampai 2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada SMK Negeri 2 Takalar dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.